114 02/223

Проф. Л. С. ТАЛЬ.

11402/223

Очерки промышленнаго рабочаго права.

ИЗДАНІЕ ВТОРОЕ,

ЗНАЧИТЕЛЬНО ДОПОЛНЕННОЕ.

Московское Научное Издательство.

1918.

4-5

Проф. Л. С. ТАЛЬ.

114 02/220

Очерки промышленнаго рабочаго права.

ИЗДАНІЕ ВТОРОЕ,

ЗНАЧИТЕЛЬНО ДОПОЛНЕННОЕ.

Московское Научное Издательство.

1918.

5905

Типографія т./д. «МЫСЛЬ», Петровка, 17.

Настоящіе очерки назначены служить пособіемъ для лицъ, изучающихъ правовыя проблемы, связанныя съ рабочимъ вопросомъ и, въ частности, для слушателей моего курса промышленнаго права. Они разсчитаны на развитіе и углубленіе затронутыхъ вопросовъ путемъ лекцій, чѣмъ и объясняется сжатость изложенія. Такъ какъ публичное промышленное право составляетъ предметъ особаго курса,—такъ наз. фабричнаго или рабочаго законодательства,—или входитъ въ программу административнаго права, я въ своихъ очеркахъ остановился исключительно на частноправовой организаціи промышленнаго предпріятія и на промышленномъ рабочемъ договорѣ. Оба вопроса въ нашей юридической литературѣ еще совершенно не разработаны.

Въ настоящемъ второмъ изданіи очерковъ приняты во вниманіе измѣненія, произошедшія въ области промышленнаго права въ истекшемъ году. Къ очеркамъ приложены выработанные бывшимъ министерствомъ труда, проекты законовъ о трудовомъ договорѣ, о разсчетныхъ книжкахъ, объ измѣненіяхъ, вносимыхъ въ главу о наймѣ на фабрично-заводскія работы и о стачкахъ, а также главнѣйшіе декреты Совѣтской власти, относящіеся къ промышленнымъ рабочимъ.

Авторъ.

ВВЕДЕНІЕ.

Понятіе и исторія промышленнаго права.

Литература. *Кулишеръ*, Лекціи по исторіи экономическаго быта Западной Европы.—*Туганъ-Барановскій*, Русская фабрика въ прошломъ и настоящемъ.—*Дитятинъ*, Очерки исторіи цеховъ въ западной Европѣ, въ Врем. Демид. Лицея, кн. XI.—*Таль*, Трудовой договоръ, гл. III.—*Pic*, Traité de législation industrielle.—*Brentano*, Das Arbeitsverhältniss des heutigen Rechts. — *Schanz*, Zur Geschichte der deutschen Gesellenverbände.—*Hubert-Valleraux*, Contrat de travail (1-iére partie).—*Sauzet*, Essai historique sur la législation industrielle de la France въ Revue d'Economie politique за 1892 годъ.

Подъ промышленнымъ правомъ мы подразумѣваемъ совокупность спеціальныхъ нормъ, опредѣляющихъ внутренній строй промышленнаго предпріятія и взаимоотношенія между входящими въ его составъ лицами. Сюда не относятся ни условія возникновенія предпріятія, ни правовыя формы его участія въ гражданскомъ оборотѣ, ни связанныя съ нимъ публичныя повинности, (напр. налоги), ни организація надзора надъ предпріятіемъ.

Не всѣ стороны правовой организаціи промышленнаго предпріятія регулируются спеціальными нормами промышленнаго права. Такъ организація субъекта коллективныхъ формъ предпріятія (товарищества) нормируется торговымъ правомъ, а положеніе предпріятія, какъ имущества и объекта оборота, гражданскимъ правомъ.

Въ составъ промышленнаго права входятъ только нормы, опредѣляющія внутренній порядокъ промышленныхъ предпріятій, коему подчиняются лица, отдающія ему свой трудъ по договору. Этотъ порядокъ слагается изъ двухъ разнородныхъ элемен-

товъ. Онъ отчасти устанавливается хозяиномъ предпріятія, какъ его главою и собственникомъ. Тогда, по господствующимъ воззрѣніямъ, его обязательность для занятыхъ въ предпріятіи лицъ основана на частноправовомъ соглашеніи (договорѣ личнаго найма). Отчасти же порядокъ, предпріятія нормируется государствомъ, и въ этой части онъ составляетъ предметъ юридической дисциплины, именуемой то рабочимъ, то фабричнымъ законодательствомъ, то промышленнымъ или промысловымъ, то соціальнымъ правомъ. Подъ этими названіями излагаются публичноправовыя положен я закона, касающіяся условій труда фабричныхъ или вообще промышленныхъ рабочихъ, ихъ охраны и обезпеченія, организаціи надзора за промышленностью и проч., а иногда также отступленія отъ гражданскихъ законовъ о личномъ наймѣ, содержащіяся въ спеціальныхъ узаконеніяхъ о промышленномъ трудѣ. Промышленное право такимъ образомъ составляетъ нераздѣльную смѣсь нормъ публичнаго и частнаго права.

Въ настоящихъ очеркахъ мы намѣрены останавливаться только на вопросахъ частнаго промышленнаго права. Современное промышленное предпріятіе обнаруживаетъ явную тенденцію къ автономному (внѣзаконодательному) образованію своего внутренняго правопорядка, чѣмъ, однако, не устраняется необходимость вмѣшательства государства. Въ тоже время одностороннее проявленіе хозяйской власти и индивидуальныя договорныя соглашенія съ рабочими постепенно уступаютъ мѣсто устроенію внутренняго порядка предпріятія при содѣйствіи профессіональныхъ организацій. Ихъ содѣйствіе также облекается въ форму договорныхъ соглашеній, но существенно отличающихся, по характеру и цѣли, отъ обыкновенныхъ гражданскоправовыхъ договоровъ. Хозяйская власть, нормативныя соглашенія и трудовой (рабочій) договоръ—таковы въ настоящее время главнѣйшія основы внутренняго порядка промышленнаго предпріятія. Каждая изъ нихъ отличается своеобразными особенностями и требуетъ спеціальнаго изученія. Наука, законодательство и судебная практика (въ частности, промысловые суды) въ послѣднее время удѣляютъ гораздо больше вниманія, чѣмъ до сихъ поръ, особымъ правовымъ формамъ и институтамъ, сложившимся въ области промышленнаго труда. Частное промышленное право

на нашихъ глазахъ разрастается въ самостоятельный отдѣлъ новой научной дисциплины, имѣющей большую будущность— дисциплины соціальнаго или трудового права.

Систематическая разработка этой дисциплины началась съ тѣхъ поръ, какъ въ рядѣ высшихъ школъ Франціи, Бельгіи и Англіи были учреждены спеціальныя кафедры промышленнаго рабочаго права. Лучшими пособіями при изученіи частнаго промышленнаго права иностранныхъ государствъ могутъ служить *Pic.* Traité élém. de lég'slation industrielle (4 изд.), *Bry*, Cours de législ. industr. (5 изд.), *Capitant*, Cours de lég's'. industr. (1912), *Tillyard*, Industrial Law (1916), *Baum*, Das Rècht d. Arbeitsvertrages (10 Yortr. 1911), *Flesch und Heller*, Gewerberecht (въ 7 изд. Enzyclop. d. Rechtswissenchaft Holtzendorf-Kohler т. IV). У насъ нѣкоторые вопросы частнаго промышленнаго права затронуты въ распроданныхъ и устарѣвшихъ курсахъ Быкова и Литвинова-Фалинскаго по фабричному законодательству. Въ Министерствѣ народнаго просвѣщенія возбужденъ вопросъ объ учрежденіи въ столичныхъ университетахъ особыхъ кафедръ промышленнаго и рабочаго права. Пока же этотъ предметъ преподается только въ Московскомъ Коммерческомъ Институтѣ.

Литература по отдѣльнымъ вопросамъ приведена какъ въ указанныхъ выше учебникахъ, такъ и въ приведенныхъ нами передъ каждымъ очеркомъ сочиненіяхъ. Для ознакомленія съ практикою можно пользоваться сборниками рѣшеній промысловыхъ судовъ (французскихъ, итальянскихъ, бельгійскихъ, швейцарскихъ, германскихъ и австрійскихъ) и изданнымъ въ 1915 году Отдѣломъ промышленности, «Сборникомъ постановленій Главнаго по фабричнымъ дѣламъ Присутствія».

Исторія. Промышленное предпріятіе имѣетъ свои корни въ семейномъ союзѣ. Семья, на раннихъ ступеняхъ культуры, представляла собою не только автократически организованную ячейку государства, но также древнѣйшую форму организаціи хозяйства. Когда она сверхъ того, что ей необходимо для удовлетворенія собственныхъ потребностей, планомѣрно производила какіе-либо предметы для рынка, она при этомъ не мѣняла своего характера, не переставала быть семьею. Древнѣйшее предпріятіе составляло часть или отрасль домашняго хозяйства и всецѣло подчинялось семейному режиму. Для образованія какихъ-нибудь особыхъ правовыхъ нормъ, опредѣляющихъ взаимоотношенія домовладыки и подчиненныхъ ему лицъ въ сферѣ ихъ хозяйственной дѣятельности, въ этотъ періодъ, не было достаточныхъ основаній. Главный контингентъ работниковъ составляли невольники. На свободныхъ же наемниковъ смотрѣли какъ на лицъ, добровольно согласившихся на зависимое и соціально при-

ниженное положеніе. Государство и общество относились совершенно равнодушно къ тому, какъ домовладыка обращался съ ними, пока онъ не нарушалъ принятыхъ имъ на себя обязательствъ или уголовныхъ законовъ. Древній міръ еще не зналъ классовой борьбы между трудомъ и капиталомъ. Даже соціальная политика римскаго государства не шла дальше борьбы съ пауперизмомъ и пролетаризаціею народа, стремилась только къ смягченію рѣзкихъ контрастовъ между богатствомъ и бѣдностью.

Обособленію промышленнаго права предшествовало обособленіе хозяйственнаго предпріятія отъ семейнаго союза и образованіе соціальнаго класса работниковъ, объединенныхъ сознаніемъ общности своихъ интересовъ. Этотъ процессъ совершался постепенно въ концѣ среднихъ вѣковъ въ городской ремесленной промышленности. Цеховые мастера, успѣшно справившись съ городскимъ патриціатомъ и добившись политической власти, стали ею пользоваться для притѣсненія младшихъ членовъ цеховой организаціи,—подмастерьевъ и учениковъ,—для затрудненія имъ доступа къ мастерству и монополизаціи ремеслъ. Это привело къ разслоенію классовъ мастеровъ и подмастерьевъ. Пока подмастерья и ученики могли смотрѣть на себя, какъ на будущихъ мастеровъ, и періодъ ихъ ученія и зависимости составлялъ лишь временную и переходную ступень къ мастерству, традиціи и характеръ патріархальной семьи еще сглаживали противоположности. Но когда среди нихъ оказалось большое количество лицъ, обреченныхъ на экономическую несамостоятельность въ теченіе многихъ лѣтъ или даже на всю жизнь, подмастерья поняли необходимость противопоставить власти хозяина сплоченную силу. Они для этого воспользовались издавна существовавшими «братствами» или союзами подмастерьевъ. Пока эти организаціи преслѣдовали только религіозныя или увеселительныя цѣли и оказывали матеріальную помощь своимъ членамъ, мастера относились къ нимъ благосклонно. Но какъ только они стали служить опорою въ борьбѣ за улучшеніе экономическаго и правового положенія подмастерьевъ, отношеніе къ нимъ мастеровъ, и находившагося въ ихъ рукахъ, городского законодательства рѣзко измѣнилось. Началась борьба, въ которой объединившіеся хозяева, а также подмастерья, сплотившіеся, по примѣру мастеровъ, въ междугородніе союзы,

дѣйствовали организованно, оказывая другъ другу дѣятельную поддержку. Послѣдніе добивались главнымъ образомъ вліянія на опредѣленіе размѣра заработной платы, который при патріархальномъ строѣ односторонне устанавливался цехами мастеровъ, сокращенія рабочаго времени, права на посредничество при распредѣленіи мѣстъ между подмастерьями, смягченія суровыхъ послѣдствій самовольнаго ухода со службы, участія въ корпоративномъ судѣ и рѣшающаго голоса при принятіи учениковъ въ подмастерья. Мастера же настаивали на томъ, что регламентированіе всѣхъ сторонъ ремесленной дѣятельности составляетъ прерогативу цеха и, при отсутствіи соотвѣтственныхъ регламентовъ, право каждаго хозяина въ предѣлахъ своего предпріятія.

Періодъ процвѣтанія ремесленной промышленности, такимъ образомъ, является вмѣстѣ съ тѣмъ періодомъ почти безпрерывной борьбы между мастерами и подмастерьями. Первые отстаивали патріархальный строй отношеній, вторые стремились къ усиленію договорнаго элемента при опредѣленіи условій труда. Въ самыхъ общихъ чертахъ тутъ уже намѣчается борьба между двумя соціальными классами, но борьба неравная, такъ какъ на сторонѣ мастеровъ былъ экономическій и политическій перевѣсъ. Цеховая организація представляла собою не столько форму самоуправленія въ современномъ смыслѣ, сколько корпоративную опеку мастеровъ надъ всѣми сторонами ремесленной дѣятельности. Дальнѣйшее теченіе этой борьбы и процесса обособленія обоихъ общественныхъ классовъ осложнилось двумя новыми факторами: усиленіемъ государственной власти и ростомъ мануфактурной промышленности.

Полицейское государство наложило свою тяжелую руку одновременно на цеховую автономію мастеровъ и на союзы подмастерьевъ. Стремленіе послѣднихъ къ коллективной защитѣ своихъ интересовъ и вообще къ классовой организаціи разсматривалось какъ явленіе недопустимое съ точки зрѣнія государственнаго порядка. Такимъ образомъ мастера пріобрѣли мощнаго союзника, въ дѣлѣ подавленія коалиціи подмастерьевъ, въ лицѣ окрѣпшей государственной власти. Но въ то же время цехи также постепенно утратили характеръ самоуправляющейся общественной корпораціи и выродились въ орудіе монополизированія ремеслъ.

Безпрестанныя жалобы на недобракачественность и дороговизну ремесленныхъ работъ побудили государство, начиная съ XVII вѣка, ослабить, а потомъ и совершенно уничтожить корпоративную замкнутость ремесленниковъ и тѣмъ самымъ лишить цеховую организацію значительной доли ея практическаго значенія.

Развитіе мануфактурной и, позднѣе, фабричной промышленности, съ характернымъ для нея скопленіемъ относительно большого количества рабочихъ въ одномъ заведеніи и отсутствіемъ личной связи между ними и хозяиномъ, ставило передъ государствомъ задачу замѣнить чѣмъ-либо утраченный семейный авторитетъ хозяина и обезпечить внутренній порядокъ этихъ предпріятій. При выполненіи этой задачи государственные люди XIX вѣка руководились въ гораздо большей мѣрѣ полицейскими и финансовыми соображеніями, чѣмъ соціальными мотивами. Они заботились, главнымъ образомъ, о снабженіи фабрикъ достаточнымъ количествомъ рабочихъ рукъ, путемъ затрудненія ухода рабочихъ и ихъ закрѣпощенія, и о поддержаніи строгой дисциплины. Въ то же время они, правда, боролись съ наиболѣе рѣзкими проявленіями эксплуатаціи труда,—особенно дѣтскаго. Но объединеніе и организація самихъ рабочихъ для коллективной защиты ихъ интересовъ и непосредственнаго урегулированія отношеній къ хозяевамъ и тутъ, какъ въ области ремесленной промышленности, считались несовмѣстимыми съ интересами государственнаго порядка. Попытки въ этомъ направленіи большею частью встрѣчали отпоръ. Вмѣшательство государства во внутреннюю жизнь промышленныхъ предпріятій признавалось необходимымъ и широко практиковалось, но оно имѣло чисто внѣшній, принудительный характеръ. Имъ не регулировались, а сковывались проявленіе соціальныхъ силъ и правотворческая дѣятельность заинтересованныхъ общественныхъ группъ. Рабочіе механически подчинялись хозяевамъ, власть которыхъ какъ бы заимствовала свой авторитетъ отъ государства и которые въ свою очередь связывались въ своей дѣятельности всестороннею опекою и бдительнымъ надзоромъ администраціи. Промышленное право этой эпохи имѣло строго централизованный или публичноправовой характеръ; оно составляло лишь отрасль административнаго (полицейскаго) права.

Идейныя и политическія теченія XVIII и XIX вѣковъ почти

вездѣ кореннымъ образомъ измѣнили хозяйственную политику государства. Они повели къ отмѣнѣ цехового строя и открыли широкій просторъ для личной иниціативы и свободнаго самоопредѣлнія въ хозяйственной жизни. Вмѣшательство государства въ частноправовыя отношенія между работодателями и рабочими теоретически отвергалось какъ недопустимое стѣсненіе свободы хозяйственной дѣятельности, но—какъ это ни странно на первый взглядъ—фактически продолжалось въ широкихъ размѣрахъ. Внутренній строй промышленныхъ предпріятій вообще сравнительно мало затрогивался новыми воззрѣніями и во всякомъ случаѣ не улучшился въ соціальномъ отношеніи. Раньше изданные законы и регламенты, касающіеся внутренняго порядка промышленныхъ предпріятій, большею частью остались въ силѣ. Этотъ порядокъ по прежнему мыслился какъ безпрекословное подчиненіе лицъ, занятыхъ въ предпріятіи, власти хозяина, насколько ея проявленіе не нарушало закона и договорныхъ обязательствъ. Попытки рабочихъ объединиться для своей защиты и для улучшенія условій труда, по прежнему, пресѣкались и преслѣдовались государствомъ. Только теперь это не мотивировалось интересами публичнаго порядка, а тѣмъ, что коллективное воздѣйствіе не согласуется съ принципомъ индивидуальнаго самоопредѣленія.

Гражданскіе кодексы конца XVIII и начала XIX вѣка стоятъ формально въ вопросѣ онормировкѣ трудовыхъ отношеній, на почвѣ безусловной договорной свободы. Но отсюда дѣлался только тотъ выводъ, что ограниченія договорной свободы, установленныя въ цѣляхъ поддержанія дисциплины и порядка въ промышленномъ предпріятіи или ради охраны личности рабочаго, и вытекающія отсюда измѣненія договорныхъ отношеній не составляютъ предмета гражданскаго закона и должны оставаться внѣ поля зрѣнія цивилиста. Имъ отводилась область спеціальнаго законодательства, проникнутаго другимъ духомъ и построеннаго на совершенно иныхъ принципахъ, чѣмъ гражданское право, служащее для этой области лишь общимъ цивилистическимъ фундаментомъ. Это воззрѣніе оказалось чрезвычайно живучимъ; его не поколебала даже французская революція. Редакторы кодекса Наполеона, конечно, не могли не знать о существованіи обширной области, гдѣ договорная свобода подверга-

лась существеннымъ ограниченіямъ, гдѣ отношенія сторонъ принудительно регулировались спеціальными декретами и подчасъ весьмасуровыми регламентами. Но они даже не подымаютъ вопроса объизмѣненіи этого положенія, а обходятъ его молчаніемъ. Болѣе того, въ 1791 году, въ самый разгаръ революціи, появляется законъ Ле-Шапелье, запрещающій, во имя принципа индивидуальной свободы, всякія коалиціи и коллективныя выступленія. Въ 1803 г. издается дѣйствующій отчасти до сихъ поръ во Франціи, «законъ о мануфактурахъ, фабрикахъ и мастерскихъ». Этотъ законъ подтверждаетъ наказуемость стачекъ и коалицій, запрещаетъ наемъ безъ рабочей книжки и срокомъ болѣе, чѣмъ на одинъ годъ, и возлагаетъ на полицію разбирательство споровъ между хозяевами и рабочими.

Такимъ образомъ спеціальное промышленное право не только пережило эпоху революціи, но его обособленность и расхожденіе съ началами гражданскаго права выступили еще ярче и опредѣленнѣе. Взаимоотношенія хозяевъ и рабочихъ принципіально признавались результатомъ индивидуальнаго соглашенія, насколько оно не было стѣснено принудительными нормами закона. Во имя принципа договорной свободы отвергалась и подавлялась мысль о предоставленіи заинтересованнымъ общественнымъ группамъ возможности организовываться и своимъ заступничествомъ устранять фактическое неравенс во сторонъ. О равенствѣ въ то время говорилось и писалось очень много, но никогда серьезно не было рѣчи о томъ, чтобы уничтожить соціальныя различія между господами и слугами, между хозяевами и работниками и о созданіи реальнаго противовѣса хозяйской власти. «Слѣдуетъ всегда помнить,—говоритъ одинъ изъ консервативныхъ французскихъ писателей Hubert-Valleroux,—что люди, начавшіе революцію и составлявшіе первыя законодательныя собранія, были bourgeois, т.-е. принадлежали къ среднему классу и считали рабочій классъ стоящимъ ниже себя. Они думали о своемъ приравненіи къ дворянству и духовенству, но никогда бы не допустили, чтобы къ нимъ приравняли рабочихъ и крестьянъ».

Послѣдующія революціи съ ихъ разнообразными экспериментами въ области соціальной политики также мало способствовали улучшенію положенія рабочихъ. Они показали

что поддерживаемое силою господство одного класса надъ другими отнюдь еще не обзпечиваетъ ни торжества тѣхъ идей, во имя которыхъ революція была начата, ни укрѣпленія и углубленія этическихъ основъ общежитія, ни справедливаго разрѣшенія соціальнаго и, въ частности, рабочаго вопроса.

Господствовавшее ученіе, что отношеніе между хозяиномъ и рабочимъ должно опредѣляться исключительно индивидуальнымъ соглашеніемъ и закономъ, не могло устоять противъ властныхъ требованій жизни. Съ начала XIX вѣка въ Англіи и, нѣсколько позднѣе, на европейскомъ континентѣ намѣчается переломъ въ отношеніи государства и общества къ профессіональнымъ организаціямъ. Сознаніе солидарности интересовъ крѣпнетъ какъ въ рядахъ трудящихся, такъ и у работодателей и, по мѣрѣ культурнаго развитія низшихъ слоевъ населенія, порождаетъ неудержимое стремленіе къ профессіональному самоопредѣленію. Печальные результаты системы договорной свободы въ области промышленнаго труда были у всѣхъ на виду. Она узаконила фактическое неравенство сторонъ, неограниченную власть хозяина-собственника въ предпріятіи и безнаказанную эксплуатацію экономически безпомощныхъ рабочихъ, особенно дѣтей. Спеціальныя узаконенія и административный надзоръ приносили несомнѣнную пользу, но, при безсиліи самихъ рабочихъ отстаивать свои права и интересы, оказывались недостаточными коррективами. Подъ вліяніемъ этихъ фактовъ стѣсненіе права коалиціи и преслѣдованіе профессіональныхъ союзовъ должны были прекратиться вездѣ, гдѣ политическія условія государственной жизни не ставили общественной самодѣятельности непреодолимыхъ препятствій.

Признаніе легальности существованія профессіональныхъ союзовъ и ихъ участія въ установленіи правовыхъ условій внутри предпріятія знаменуютъ начало новой эры въ исторіи промышленнаго права. Патріархальный характеръ отношеній между работодателемъ и рабочими безповоротно исчезаетъ. Въ основаніи этихъ отношеній формально лежитъ добровольное соглашеніе сторонъ. Фактически же ихъ содержаніе уже не въ такой мѣрѣ, какъ раньше, опредѣляется односторонней властью хозяина, стѣсняемою только вмѣшательствомъ государства. На ряду съ послѣднимъ, защиту интересовъ рабочихъ

принимаютъ на себя ихъ соціальныя соединенія, которымъ работодатели противопоставляютъ свои союзы. Опытъ показалъ, что свободная борьба этихъ организацій, хотя иногда и сопровождается потрясеніемъ народнаго хозяйства, но служитъ лучшимъ регуляторомъ условій труда, чѣмъ государственная опека.

Правда, и этотъ способъ урегулированія взаимоотношеній между трудомъ и капиталомъ весьма далекъ отъ идеала. Въ классовой борьбѣ преобладающимъ факторомъ является не право, а сила. Однако, тяжелыя послѣдствія боевыхъ столкновеній, охватывающихъ, вслѣдствіе солидарности затронутыхъ ими интересовъ, обширныя отрасли хозяйства, уже въ настоящее время часто заставляютъ организованные союзы предпочитать правовые способы улаживанія конфликтовъ. Такими способами являются, главнымъ образомъ, коллективныя (тарифныя) соглашенія, факультативное и обязательное посредничество и арбитражъ. Въ нихъ кроются зародыши подчиненія классовой борьбы правовымъ началамъ и формамъ, дальнѣйшее развитіе которыхъ всецѣло зависитъ, съ одной стороны, отъ роста этической и правовой культуры заинтересованныхъ группъ, съ другой—отъ сознанія остальными обывателями своей отвѣтственности за условія, въ которыхъ работаютъ и живутъ лица, отдающія свою рабочую силу чужимъ хозяйственнымъ предпріятіямъ, и своей обязанности нести жертвы необходимыя для того, чтобы обезпечить трудящимся сносныя условія существованія.

По мѣрѣ того, какъ участіе профессіональныхъ организацій въ установленіи условій труда принимаетъ правовыя формы, хозяйская власть утрачиваетъ характеръ личнаго усмотрѣнія, стѣсненнаго только закономъ и договоромъ, и все болѣе связывается въ своемъ проявленіи правовыми рамками. Хозяйская власть постепенно становится элементомъ правовой организаціи промышленнаго предпріятія, имѣющаго свой особый внутренній порядокъ. Въ созданіи этого порядка, кромѣ центральной власти принимаютъ дѣятельное участіе заинтересованныя профессіональныя группы и, въ отведенныхъ имъ предѣлахъ, рабочіе даннаго предпріятія. Мы присутствуемъ при процессѣ постепенной правовой децентрализаціи промышленности. На ряду съ публичнымъ, выростаетъ частное промышленное право, но оно по

духу и содержанію существенно отличается отъ общегражданскаго права, отъ формъ и институтовъ мѣнового оборота.

Въ Россіи внѣшнія условія не благопріятствовали широкому развитію городской ремесленной промышленности и крѣпкой, однообразной корпоративной организаціи, какъ на Западѣ. Въ допетровской Россіи города за немногими исключеніями еще не играли роли экономическихъ и культурныхъ центровъ. Иностранцы, наблюдавшіе русскій бытъ въ XVI и XVII вв., отмѣчаютъ въ немъ своеобразную особенность; при сравнительно развитой торговлѣ и тяготѣніи къ ней свободныхъ капиталовъ замѣчается упорное нежеланіе тогдашнихъ капиталистовъ брать въ свои руки самое производство. «Купецъ предпочиталъ скупать продукты труда мелкаго производителя и держать послѣдняго въ полной зависимости отъ себя, не обращая его въ наемнаго рабочаго» (Туганъ-Барановскій, стр. 4) Съ другой стороны и система непосредственнаго обслуживанія ремесленникомъ потребителя не могла получить у насъ широкаго примѣненія, потому что тогдашнія хозяйства большею частью удовлетворяли свои несложныя потребности собственными силами. Для удовлетворенія же спроса на предметы роскоши со стороны двора, церкви или отдѣльныхъ богачей часто приглашались мастера изъ-за границы. Государство въ этотъ періодъ очень мало интересовалось ремесленной промышленностью, предоставивъ ей полную свободу. Мы имѣемъ безспорныя доказательства относительно ранняго возникновенія и довольно широкаго распространенія у насъ коллективныхъ предпріятій съ своеобразною корпоративною организаціею (дружинъ, артелей), но отдѣльные промыслы не образовали, какъ въ другихъ странахъ, замкнутаго цеха, обнимавшаго всѣхъ мастеровъ опредѣленнаго района по извѣстной отрасли (Лешковъ, «Москвитянинъ» № 23 за 1852 г.).

Петръ I, какъ извѣстно, одновременно принялся за насажденіе у насъ цеховой организаціи ремеслъ и крупной промышленности. Первая была задумана по западному образцу, какъ организація промысловъ, но при пріемникахъ Петра I приняла сословный характеръ, совершенно не соотвѣтствовавшій бытовому укладу ремесленной дѣятельности, въ частности—свободному доступу къ ней лицъ всѣхъ сословій. Расхожденіе закона съ жизнью привело сперва къ фактическому, а потомъ и къ формальному

упраздненію цехового устройства, отъ котораго въ настоящее время сохранились лишь незначительные остатки. Уставъ о промышленности, правда, и сейчасъ еще подробно трактуетъ о «цеховомъ устройствѣ» и «цеховомъ управленіи», но большая часть постановленій, содержащаяся въ этихъ главахъ, устарѣли и утратили практическое значеніе.

Забота государства о фабричной промышленности на первыхъ порахъ была направлена исключительно на ея обезпеченіе рабочими руками и на охрану отъ иностранной конкуренціи. Для урегулированія внутренней жизни промышленныхъ предпріятій и, въ частности, условій труда не было достаточнаго повода уже потому, что до начала XIX вѣка больше половины рабочихъ были крѣпостными. Лишь въ 30-хъ годахъ возникаетъ мысль о необходимости улучшенія положенія вольнонаемныхъ рабочихъ въ интересахъ порядка и благоустройства заведеній. Первымъ шагомъ въ этомъ направленіи является «Положеніе 1835 г. объ отношеніяхъ между хозяевами фабричныхъ заведеній и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму». Оно состояло всего изъ 10 статей и очень мало измѣнило существовавшее положеніе вещей. Какъ и до его изданія, безпрестанныя жалобы и взаимное недовольство хозяевъ и рабочихъ свидѣтельствовали о паденіи патріархальнаго уклада отношеній и о необходимости упорядоченія внутренней жизни фабрикъ. Съ 40-хъ годовъ XIX вѣка и до настоящаго времени этотъ вопросъ безпрерывно занимаетъ наше правительство. Но оно признавало только одинъ путь къ этой цѣли: законодательное вмѣшательство и административную опеку. За этотъ періодъ издано не мало спеціальныхъ законовъ о фабрично-заводской промышленности. Но въ нихъ неизмѣнно преобладала полицейская точка зрѣнія надъ соціальною. Хотя многія постановленія имѣли явною цѣлью обузданіе хозяйской власти и улучшеніе условій труда, но единственная, признаваемая нашимъ закономъ, гарантія ихъ примѣненія, это—надзоръ фабричной инспекціи, которая своими силами, даже при болѣе совершенной постановкѣ, чѣмъ у насъ, не въ состояніи справиться съ такою задачею. Профессіональныя же организаціи рабочихъ и коллективная защита ими своихъ интересовъ, хотя съ 1906 года формально допущены нашимъ закономъ, но фактически встрѣчали на своемъ пути непреодолимыя преграды. Не прини-

лись у насъ также ни примирительныя камеры, ни промысловые суды. Въ результатѣ участіе заинтересованныхъ соціальныхъ группъ, т.-е. работодателей и рабочихъ, и элементъ общественнаго правотворчества въ дѣлѣ устроенія внутренняго порядка промышленныхъ предпріятій были сравнительно ничтожны. Ограниченія хозяйской власти исходили почти исключительно отъ законодательства и администраціи. У насъ при такихъ условіяхъ до послѣдняго времени не могли создаваться нѣкоторые правовые институты, съ которыми мы встрѣчаемся на Западѣ въ области промышленнаго труда.

Переворотъ 27 февраля 1917 года отдалъ власть въ руки демократіи и сразу выдвинулъ рабочій вопросъ на первый планъ. Всѣ искусственныя преграды права коалиціи и права стачекъ фактически пали. Борьба трудящихся за улучшеніе ихъ экономическаго и соціальнаго положенія, не встрѣчая на своемъ пути прежнихъ препятствій, сразу приняла весьма острыя формы. Чрезвычайно благопріятная для рабочихъ политическая конъюнктура, отсутствіе внѣшней и внутренней конкуренціи на рынкѣ и острый недостатокъ рабочихъ рукъ создали иллюзію почти неограниченныхъ возможностей. Но пока все достигнутое въ этой борьбѣ покоится исключительно на силѣ и не имѣетъ характера прочной органической эволюціи. Государство, правда, стремится подвести правовой фундаментъ подъ завоеванія рабочихъ. Въ маѣ 1917 года учреждено Министерство Труда, дѣятельно принявшееся за урегулированіе взаимоотношеній труда и капитала и за пересмотръ и реформу всего рабочаго законодательства — публичнаго и частнаго. Для этой цѣли при министерствѣ образованъ Особый Комитетъ изъ представителей профессіональныхъ организацій промышленниковъ и рабочихъ, а также рядъ комиссій изъ спеціалистовъ,—теоретиковъ и практиковъ,—для выработки цѣлаго ряда проектовъ, имѣющихъ цѣлью закрѣпить въ законодательномъ порядкѣ достигнутыя рабочими улучшенія и поставить у насъ охрану труда на надлежащую высоту. (См. Вѣстникъ Минист. Труда № 1 и 2.).

Въ тотъ моментъ, когда пишутся эти строки (декабрь 1917 г.) огромная и многообѣщающая работа Министерства Труда и всего Временнаго Правительства пріостановлена новымъ переворотомъ, поставившемъ себѣ цѣлью уничтожить капиталистическое хозяй-

ство въ Россіи и, въ частности, соціализировать промышленныя предпріятія. При создавшемся положеніи нельзя предвидѣть, куда приведетъ насъ бурный потокъ соціальной революціи и какія послѣдствія будетъ имѣть для русской промышленности переживаемая ею катастрофа. Но едва ли есть основаніе думать, что по возобновленіи международнаго обмѣна и возстановленіи нормальныхъ условій жизни движеніе промышленнаго рабочаго вопроса у насъ приметъ другое направленіе и другія формы, чѣмъ на Западѣ. Тамъ это движеніе идетъ отъ силы къ праву, отъ перманентной организованной борьбы къ урегулированію взаимоотношеній путемъ соглашеній между профессіональными союзами и посредствомъ арбитража, отъ порядка, диктуемаго болѣе сильною стороною въ ея интересахъ къ подчиненію обѣихъ сторонъ обязательному для нихъ правопорядку предпріятія, созданному при участіи профессіональныхъ организацій, государства и общества. Пока, за истекшіе со времени переворота мѣсяцы, творчество русской жизни въ этой области и дѣятельность министерства труда шли тѣми же путями, какъ въ другихъ государствахъ. Развитіе профессіональныхъ союзовъ, организація представительства рабочихъ въ отдѣльныхъ предпріятіяхъ (рабочіе комитеты), коллективныя соглашенія, примирительныя учрежденія, расширеніе трудовой инспекціи, распространеніе страхованія на новыя отрасли труда, реформа законодательства о наймѣ рабочихъ и о промысловыхъ судахъ—всѣ эти вопросы давно уже составляютъ предметъ соціальной политики и законодательства въ цѣломъ рядѣ государствъ, опытъ которыхъ можетъ и долженъ быть нами использованъ. Въ самое послѣднее время у насъ выдвинутъ новый лозунгъ: контроль рабочихъ надъ предпріятіемъ. Его смыслъ и значеніе пока не выяснены. Контроль, осуществляемый, при дѣятельномъ участіи рабочихъ организацій, въ цѣляхъ государственныхъ и въ опредѣленныхъ правовыхъ формахъ и предѣлахъ, не представляетъ ничего новаго или опаснаго для промышленности. Онъ будетъ усиливаться и расширяться по мѣрѣ того, какъ современнымъ обществомъ будетъ усваиваться мысль, что обладаніе орудіями производства не должно быть источникомъ экономическаго угнетенія и соціальнаго неравенства. Совершенно другой характеръ имѣетъ «контроль рабочихъ», въ формѣ не ограниченнаго законными рамками, произвольнаго вмѣша-

тельства рабочихъ отдѣльнаго предпріятія или профессіональныхъ союзовъ въ управленіе предпріятіемъ. Такой контроль только дезорганизовываетъ предпріятіе, задерживаетъ притокъ капитала въ промышленность, угрожаетъ ея существованію и неразрывно связаннымъ съ нею интересамъ рабочихъ.

ОТДѢЛЪ I.

Правовая организація промышленныхъ предпріятій

§ 1. Юридическая природа промышленныхъ предпріятій.

Литература. *Таль*, Трудовой договоръ ч. II гл. II.—*Каминка*, Предпринимательское право (1917). *Ohmeyer*, Das Unternehmen als Rechtsobjekt, *Gierke*, Das Wesen menschlicher Verbände, *Valéry* въ «Annales de droit commercial» за 1902 г., *Brugeilles*, Essai sur la nature de l'entreprise въ «Revue trim. de droit civil» за 1912 г.

Наши гражданскіе законы говорятъ, въ связи съ договорами подряда, объ «исполненіи предпріятія», разумѣя подъ этимъ отдѣльную хозяйственную операцію или услугу, выполняемую за вознагражденіе. Общепринятый смыслъ термина «предпріятіе» однако не таковъ. Имъ обозначается не отдѣльная хозяйственная операція, а организованная хозяйственная единица, разсчитанная на постоянное планомѣрное обслуживаніе оборота посредствомъ добыванія, переработки или сбыта извѣстныхъ предметовъ или отправленія извѣстной дѣятельности въ видѣ самостоятельнаго промысла. Однако этимъ опредѣленіемъ еще не исчерпываются характеръ и значеніе предпріятія какъ правового института.

Предпріятіе въ оборотѣ проявляетъ разнообразныя свойства. Оно, во 1-хъ, выступаетъ какъ индивидуально обособленная единица, вызывающая представленіе объ отдѣльномъ самостоятельномъ юридическомъ субъектѣ. Нерѣдко можно слышать, что такое-то предпріятіе покупаетъ, нанимаетъ, участвуетъ въ синдикатѣ и т. д. Тутъ какъ будто предпріятіе совершаетъ сдѣлки. И дѣйствующее право въ извѣстной мѣрѣ считается со свойственною обороту тенденціею къ олицетворенію предпріятія, призна-

вая, что оно можетъ имѣть свою фирму, торговые знаки, торговыя книги, кліентеллу и пр. Нѣкоторые юристы даже высказались за возведеніе предпріятія на степень субъекта правъ и обязанностей, т.-е. за признаніе его юридическимъ лицомъ. Однако противъ этого справедливо возражаютъ, что дѣйствующее право считаетъ владѣльца предпріятія, а не самое предпріятіе собственникомъ имущества и субъектомъ завязываемыхъ правоотношеній и не дѣлаетъ никакой разницы между имуществомъ, вложеннымъ въ предпріятіе купца, и остальнымъ его достояніемъ.

2) Предпріятіе, далѣе, разсматривается въ оборотѣ какъ отдѣльная цѣнность, способная служить единымъ объектомъ отчужденія, залога, пользованія, преемства и объектомъ финансоваго обложенія. Что же, спрашивается, придаетъ ему такой характеръ самодовлѣющей оборотной величины? Обыкновенно учатъ, что предпріятіе, какъ оборотная цѣнность, составляетъ обособленный имущественный комплексъ (Sondervermögen), слагающійся изъ входящихъ въ его составъ матеріальныхъ и нематеріальныхъ благъ и связанный опредѣленнымъ назначеніемъ. Но въ послѣднее время это объясненіе уступаетъ мѣсто болѣе правильному воззрѣнію, по которому особое свойство предпріятія, какъ цѣлаго, въ отличіе отъ суммы его составныхъ частей, заключается въ присущемъ ему элементѣ *организаціи*, въ смыслѣ *технической* приспособленности къ постоянному выполненію хозяйственныхъ задачъ. Организація придаетъ предпріятію характеръ единства, превращаетъ его въ отдѣльный и единый предметъ оборота, отличный отъ суммы его составныхъ частей, подобно тому, какъ часовой механизмъ есть нѣчто отличное отъ суммы составляющихъ его колесиковъ, винтиковъ и пр.

Сторонники теоріи олицетворенія подчеркиваютъ его индивидуальную обособленность и способность къ участію въ оборотѣ. Сторонники ученія о предпріятіи, какъ единой оборотной цѣнности, видятъ въ немъ техническое сооруженіе, объединенное единствомъ цѣли и идей. Однако ни та ни другая концепція не затрогиваетъ третьей стороны этого сложнаго явленія, не менѣе существенной, чѣмъ его экономическая индивидуальность и оборотная цѣнность,

3) Предпріятіе представляетъ собою не только техническую, но также *правовую организацію*. Оно—соціальное образованіе,

въ нѣдрахъ котораго осуществляется, по выраженію нашего закона, «должный порядокъ» (Уст. о промышл. трудѣ 1913 г. ст. 1). Милліоны людей подчиняются этому порядку, безпрекословно признаютъ его обязательность. Спеціально въ области промышленности наблюдаются, въ связи съ внутреннею организаціею предпріятія, своеобразныя правовыя явленія, дѣйствуютъ силы, порождающія не только соціальныя (бытовыя), но также правовыя послѣдствія. Юридическая квалификація этихъ явленій и ихъ послѣдствій представляетъ очень большія трудности, отчасти вслѣдствіе недостаточной выясненности юридической природы внутренняго строя предпріятія, отчасти вслѣдствіе трудности и подчасъ даже невозможности согласованія этихъ явленій съ индивидуалистическими принципами и положеніями дѣйствующаго частнаго права.

Наука гражданскаго права и гражданскіе законы до послѣдняго времени считались только съ соціальными образованіями, способными участвовать въ оборотѣ въ качествѣ субъектовъ имущественныхъ отношеній. Такая способность приписывается господствующимъ ученіемъ лишь тѣмъ изъ нихъ, за которыми она признается положительнымъ правомъ, т.-е. такъ называемымъ юридическимъ лицамъ. Но изслѣдованіями, произведенными въ этой области въ концѣ XIX и въ началѣ XX вѣка, обнаружено, что въ современномъ правовомъ быту существуютъ и принимаютъ дѣятельное участіе цѣлый рядъ соціальныхъ образованій, не надѣленныхъ юридическою личностью. Рѣчь, однако, идетъ не объ ихъ участіи въ оборотѣ въ качествѣ субъектовъ правоотношеній, а объ ихъ способности къ внутренней правовой организаціи. Болѣе того—между послѣднею и способностью соціальныхъ образованій быть самостоятельными субъектами правъ и обязанностей нѣтъ ни логической, ни фактической связи. Правовая организація можетъ быть присуща и тѣмъ изъ нихъ, которыя не имѣютъ свойства юридическаго лица; другими словами—и такія соціальныя образованія, за которыми положительное право не признаетъ способности быть субъектами правоотношеній, могутъ имѣть опредѣленный правовой строй, обязательный внутренній порядокъ.

Къ этой категоріи принадлежитъ также промышленное предпріятіе, юридическая природа котораго совершенно не зависитъ

отъ того, стоитъ ли во главѣ его единоличный или коллективный предприниматель. Само предпріятіе не юридическое лицо въ общепринятомъ смыслѣ; носителемъ правъ и обязанностей является не оно, а его владѣлецъ. Но это отнюдь не препятствуетъ ему быть внѣшне распознаваемою ячейкою хозяйствующаго общества, имѣть свой особый внутренній порядокъ, свою специфическую правовую организацію.

Однако, на чемъ въ такомъ случаѣ основана обязательность этого порядка, его юридическая сила? Почему люди, отдающіе предпріятію по договору свою рабочую силу, или лица, пользующіяся его услугами (абоненты, пассажиры и др.), должны считаться съ порядкомъ, установленнымъ безъ ихъ участія, даже съ правилами, изданными или впредь издаваемыми ихъ контрагентомъ? На этотъ вопросъ господствующее ученіе даетъ такой отвѣтъ: потому, что они на это добровольно согласились. Всѣ эти правила, вообще весь внутренній порядокъ предпріятія оказывается такимъ образомъ, по этому ученію, не чѣмъ инымъ, какъ содержаніемъ договоровъ, заключенныхъ его главою. Однако такіе договоры въ одномъ отношеніи обнаруживаютъ явную аномалію. Мы привыкли думать, что частноправовое соглашеніе служитъ *основаніемъ* устанавливаемыхъ имъ правоотношеній и эти послѣднія составляютъ его непосредственный результатъ. Въ данномъ же случаѣ порядокъ, коему одна или обѣ стороны подчинились, фактически вовсе не является результатомъ общей воли, не создается соглашеніемъ сторонъ.

На этой почвѣ во французской литературѣ сложилось ученіе о существованіи особаго рода договорныхъ соглашеній, сущность которыхъ состоитъ въ томъ, что одинъ контрагентъ, пользуясь своимъ соціальнымъ перевѣсомъ и однородностью сдѣлокъ, заключаемыхъ имъ съ большимъ количествомъ лицъ, заранѣе опредѣляетъ условія этихъ сдѣлокъ такъ, что другому контрагенту остается только подчиниться (adhérer) этимъ, установленнымъ безъ его участія, условіямъ. Французы называютъ ихъ «contrats d'adhésion, т.-е. договорами о подчиненіи». Таковы, напр., сдѣлки электрическихъ, телефонныхъ и подобныхъ обществъ съ своими абонентами, страховыхъ обществъ со страхователями, транспортныхъ съ грузоотправителями и пассажирами и т. д.? Сюда же причи-

сляются договоры рабочихъ и служащихъ съ хозяевами промышленныхъ предпріятій.

Другое ученіе, выдвигаемое въ австрійской литературѣ, нѣсколько иначе опредѣляетъ природу этихъ сдѣлокъ. Характернымъ для нихъ признается то, что они не направлены на установленіе правоотношеній между контрагентами, а создаютъ новую «организацію» или опредѣляютъ правовое положеніе человѣка въ какомъ-нибудь союзѣ. Онѣ регулируются особыми нормами, составляющими такъ называемое, «организаціонное право», въ отличіе отъ нормъ оборотнаго права, опредѣляющихъ форму участія людей въ оборотѣ. Среди организаціонныхъ сдѣлокъ одно изъ главныхъ мѣстъ отводится договорамъ о наймѣ промышленныхъ рабочихъ.

Обѣ попытки объяснить обязательность внутренняго порядка промышленныхъ предпріятій для подчинившихся ему лицъ особыми свойствами заключеннаго ими договора намъ кажутся неудачными. Французское ученіе о contrats d'adhésion построено на предположеніи, будто эти лица въ моментъ совершенія сдѣлки знали, или, по крайней мѣрѣ, могли бы знать предлагаемыя имъ работодателемъ условія, коимъ они подчиняются. Австрійская теорія также считаетъ правовое положеніе, занимаемое рабочими въ предпріятіи, результатомъ особаго соглашенія, а именно «организаціонной сдѣлки». Оба эти предположенія не согласуются съ фактическимъ положеніемъ вещей. Въ дѣйствительности лица, поступающія въ чужое предпріятіе, знакомятся съ существующимъ въ немъ порядкомъ обыкновенно уже послѣ заключенія договора. Они знаютъ, что извѣстный порядокъ необходимъ для осуществленія задачъ предпріятія и что онъ можетъ мѣняться сообразно съ его потребностями. Поэтому они по всѣмъ вопросамъ, не предусмотрѣннымъ въ договорѣ, просто заранѣе подчиняются установленному и впредь устанавливаемому, безъ ихъ участія, порядку, принимая его какъ нѣчто должное и обязательное. Ни одно изъ предложенныхъ ученій не разрѣшаетъ ни вопроса о юридической природѣ порядка, коимъ стороны подчиняются, ни вопроса объ основаніи его обязательности.

Если обязательность внутренняго порядка предпріятій не можетъ быть объяснена добровольнымъ соглашеніемъ тѣхъ, кто ему подчиняется, и санкціею этого соглашенія со стороны объек-

тивнаго права, намъ остается только либо отрицать его обязательность, либо признать, что этотъ порядокъ черпаетъ свою силу въ самомъ себѣ, въ томъ фактѣ, что его источники обладаютъ правообразующею силою, другими словами, что *онъ составляетъ разновидность и часть объективнаго права, особый частный правопорядокъ промышленнаго предпріятія.*

Однако понятіе «частнаго правопорядка» въ указанномъ смыслѣ не соотвѣтствуетъ ни установившейся юридической терминологіи, ни господствующему ученію и потому нуждается въ поясненіи. Оно отнюдь не тождественно съ понятіемъ частнаго права, въ противоположность публичному, но не совпадаетъ также съ индивидуальною сферою власти опредѣленнаго физическаго или юридическаго лица. Господствующее ученіе признаетъ свойство объективнаго права только за нормами *общаго* правопорядка, создаваемаго государствомъ и народомъ, въ формѣ закона и обычая. Этому правопорядку оно противопоставляетъ охраняемую и восполняемую имъ децентрализованную сферу власти (субъективныхъ правъ) каждаго индивида (физическаго и соціальнаго).

Въ западной литературѣ мы встрѣчаемъ рядъ попытокъ построить особую категорію объективнаго права, обнимающую нормы, регулирующія внутреннюю жизнь соціальныхъ образованій. Такъ, напр., по ученію Бера, каждый союзъ имѣетъ свое особое право (Genossenschaftsrecht), регулирующее его внутреннюю жизнь, «можно сказать свое большее или меньшее jus publicum». Гирке дѣлитъ всю область права, «сообразно съ двойственной природою человѣка», на двѣ отрасли: на индивидуальное и соціальное право. Къ послѣднему принадлежитъ, на ряду съ государственнымъ и вообще публичнымъ правомъ, «отнесенный къ частному праву внутренній порядокъ жизни частныхъ союзовъ».

Въ этомъ же смыслѣ французскій ученый Оріу говоритъ о «статутарномъ правѣ», регулирующемъ внутреннюю жизнь «учрежденій» и обнимающемъ какъ созданные членами учрежденія «статуты», такъ и «статутарный обычай». Сюда же, наконецъ, относится ученіе Мишлени объ «организаціонномъ правѣ», въ смыслѣ совокупности нормъ, регулирующихъ организованное сотрудничество людей.

Общій смыслъ изложенныхъ ученій заключается въ признаніи внутренняго правопорядка соціальныхъ образованій особою

категоріею объективнаго права. Ея отличительныя свойства состоятъ 1) въ ограниченіи его сферы дѣйствія предѣлами опредѣленнаго соціальнаго соединенія, 2) въ томъ, что оно всецѣло или отчасти создается особыми правотворческими силами (источниками), не свойственными общему правопорядку.

Однимъ изъ такихъ соціальныхъ соединеній является промышленное предпріятіе, имѣющее собственную правовую организацію. Дѣйствующій въ его предѣлахъ *частный правопорядокъ* составляетъ объективное право для отведенной ему сферы и отнюдь не тождественъ съ индивидуальною правовою сферою главы предпріятія. Его обязательность не выходитъ за предѣлы этой области, но въ ея предѣлахъ онъ дѣйствуетъ какъ объективный правопорядокъ и, наравнѣ съ нимъ, обнимаетъ нормы публичнаго и частнаго права. Отличительная особенность частнаго правопорядка, кромѣ болѣе ограниченной области дѣйствій, заключается въ присущихъ ему специфическихъ источникахъ или формахъ правообразованія, выясненію которыхъ будутъ посвящены ближайшіе очерки. Отъ индивидуальныхъ правоотношеній союза или лица, стоящаго во главѣ соціальнаго единенія, частный правопорядокъ отличается своимъ абстрактно-нормативнымъ характеромъ, или—что то же самое—свойствомъ объективнаго права, обязательнаго для всѣхъ лицъ, входящихъ въ составъ предпріятія, въ томъ числѣ для главы его.

Не слѣдуетъ, однако, упускать изъ виду, что въ исторически сложившейся структурѣ современнаго промышленнаго предпріятія еще очень силенъ элементъ хозяйскаго абсолютизма. Въ дѣйствительной жизни мы видимъ, что въ промышленномъ предпріятіи важнѣйшимъ опредѣляющимъ факторомъ является хозяйская воля, самовластно устанавливающая порядокъ и формально стѣсненная только принудительными нормами закона. Не находится ли это обстоятельство въ непримиримомъ противорѣчіи съ представленіемъ о правопорядкѣ? Вѣдь нельзя же приравнивать волеизъявленій главы предпріятія въ его индивидуальной имущественной сферѣ къ нормамъ объективнаго права. Прежде чѣмъ перейти къ изученію источниковъ промышленнаго права, намъ необходимо отвѣтить на этотъ вопросъ, т.-е. выяснить природу хозяйской власти и ея отношеніе къ частному правопорядку предпріятія.

§ 2. Природа хозяйской власти.

Литература. *Таль*, Трудовой договоръ ч. II гл. IV. *Nawiasky*, Forderungs- und Gewaltverhältnis, въ Festschrift f. Zitelmann (1913). *H. Desroys du Roure*, L'autorité dans l'atélier (1910), Chap. II. *А. Ф. Резонъ*, О дисциплинарномъ правѣ, въ Журн. гр. и уг. пр. за 1899 г., кн. 7 и 8. *Коркуновъ*, 35-я глава проекта уголовнаго уложенія въ «Журн. Мин. Юст. за 1896 г., № 3. *Nézard*, Les principes généraux du droit disciplinaire (1903). *Preger*, Die Ordnungsstrafe въ Arch. f. öff. Recht B. VII.

Предпріятіе представляетъ собою авторитарно организованную ячейку хозяйствующаго общества, имѣющую свой особый внутренній порядокъ. Авторитарный характеръ организаціи сказывается въ томъ, что люди, входящіе въ составъ предпріятія, не занимаютъ въ немъ равнаго положенія, что во главѣ его стоитъ хозяинъ, которому остальные должны повиноваться какъ носителю хозяйской власти.

На какомъ же юридическомъ основаніи зиждется его власть? Въ жизни и въ экономической литературѣ преобладаетъ взглядъ, что она логически вытекаетъ, по мнѣнію однихъ, изъ права собственности на предпріятіе, по мнѣнію другихъ, изъ того положенія, что «всякъ господинъ въ своемъ домѣ» и можетъ требовать повиновенія отъ лицъ, рабочею силою которыхъ онъ пользуется, въ подвластной ему сферѣ. Однако несостоятельность этихъ объясненій, съ точки зрѣнія современнаго права, очевидна. Только въ рабовладѣльческомъ хозяйствѣ работники, какъ носители рабочей силы, отождествлялись съ орудіями производства и тѣ и другіе могли быть предметами права собственности. Въ современномъ правосознаніи власть предпринимателя, какъ собственника, и его власть, какъ организатора и хозяина, все болѣе отчетливо диференцируются и въ жизни фактически очень часто осуществляются разными людьми. Этимъ различіемъ, составляющимъ крупное культурное завоеваніе, мы должны дорожить и, чѣмъ выше соціально-этическій уровень общества, тѣмъ больше положительное право съ нимъ считается. Во всякомъ случаѣ изъ права собственности на орудія производства не вытекаетъ право хозяина властвовать надъ рабочими и служащими.

Если въ изложенномъ воззрѣніи мы усмотрѣли остатокъ рабовладѣльческой идеологіи, то въ представленіи о хозяинѣ, какъ «господинѣ въ своемъ домѣ», не трудно узнать пережитокъ эпохи

феодализма, когда одинъ фактъ нахожденія въ подвластной господину сферѣ превращалъ экономически зависимыхъ людей въ его подчиненныхъ. Однако семейноправовой характеръ хозяйственаго предпріятія и отношенія между хозяиномъ и рабочимъ давно отошли въ область исторіи. Въ предпріятіи нѣтъ тѣхъ этическихъ и естественныхъ связей, на которыхъ покоится власть главы семейства надъ членами семьи, и отсутствуетъ также элементъ общей жизни, свойственный домашнему хозяйству. Патріархальныя воззрѣнія на отношенія между хозяиномъ и рабочими уступили мѣсто убѣжденію, что въ предпріятіи, какъ *правовой* организаціи, существуетъ извѣстное, санкціонированное объективнымъ правомъ, распредѣленіе функцій, въ силу котораго лица, отправляющія необходимую для осуществленія его задачъ дѣятельность, должны повиноваться относительно этой дѣятельности указаніямъ тѣхъ, кому по праву принадлежитъ организующая и направляющая роль въ предпріятіи.

Сближеніе хозяйской власти съ правомъ собственности или семейной властью имѣетъ свои корни въ строго индивидуалистическомъ духѣ цивильной науки, унаслѣдованномъ отъ римскаго права и романистической юриспруденціи. Во всякой власти, принадлежащей одному человѣку надъ другими людьми, цивилисты склонны видѣть только расширеніе индивидуальной правовой сферы властвующаго, другими словами, установленное въ его пользу субъективное право. Однако какъ разъ относительно власти надъ человѣкомъ современныя правовоззрѣнія коренымъ образомъ измѣнились и въ значительной мѣрѣ освободились отъ индивидуализма римскаго права. Такая эволюція замѣчается не только въ публичномъ правѣ, гдѣ давно уже власть разсматривается какъ государственная или общественная функція, а не какъ субъективное право властвующаго; ее не трудно прослѣдить также въ области семейнаго права. Что, напр., представляетъ собою въ настоящее время опекунская власть, которую римляне когда-то опредѣляли какъ vis ac potestas in capite libero? Изъ прерогативы главы или членовъ родственнаго союза, заинтересованныхъ въ сохраненіи имущества своихъ недѣеспособныхъ сородичей, она давно превратилась въ общественную повинность, отправляемую подъ контролемъ государства или семьи исключительно въ интересахъ подопечнаго.

Институты мужней и родительской власти не подверглись столь радикальному измѣненію, но они также въ настоящее время уже не покоятся болѣе на представленіи о правѣ надъ чужою личностью. Воззрѣніе, что замужняя женщина не можетъ лично участвовать въ оборотѣ, встрѣчается въ правѣ многихъ народовъ и отчасти перешло въ дѣйствующіе гражданскіе кодексы западныхъ государствъ. Но лежавшая первоначально въ основаніи ограниченія ея дѣеспособности мысль о прерогативахъ мужа, какъ главы семейства, уступила мѣсто идеѣ защиты интересовъ самихъ женщинъ и семьи. Главенство мужа и обязанность жены повиноваться ему во всѣхъ вопросахъ семейной жизни въ современномъ правѣ оправдываются большею приспособленностью мужчины къ борьбѣ за существованіе и къ охраненію интересовъ семьи, а не подчиненнымъ положеніемъ жены въ семьѣ. Власть мужа уже не разсматривается какъ его личное право, коимъ онъ можетъ пользоваться по своему усмотрѣнію и въ своихъ интересахъ, а какъ орудіе для осуществленія лежащихъ на немъ семейныхъ обязанностей. Такова постановка вопроса о мужней власти во всѣхъ новѣйшихъ кодексахъ и въ судебной практикѣ.

То же самое произошло съ родительскою властью. Въ законахъ и въ практикѣ XIX вѣка преобладаетъ мысль, что власть дана родителямъ не ради надѣленія ихъ правами, не въ ихъ интересѣ, а для блага подрастающаго поколѣнія. Эта идея получила наиболѣе полное и ясное выраженіе въ гражданскихъ уложеніяхъ XX вѣка,—германскомъ и швейцарскомъ,—и въ рядѣ спеціальныхъ узаконеній, направленныхъ противъ безконтрольности родительской власти и возможности злоупотреблять ею во вредъ дѣтямъ. Въ области промышленнаго права, какъ мы укажемъ въ свое время, приняты спеціальныя законодательныя мѣры для огражденія замужнихъ женщинъ и несовершеннолѣтнихъ отъ произвольнаго стѣсненія ихъ хозяйственной дѣятельности со стороны мужа и родителей.

Такимъ образомъ въ воззрѣніяхъ на природу семейной власти совершился и еще совершается переломъ. Она въ настоящее время уже не ограничиваетъ правоспособности подвластныхъ ради расширенія правъ властвующаго. Она представляется современному правосознанію положеніемъ, занимаемымъ, по праву, лицомъ,

стоящимъ во главѣ семьи, и предоставленнымъ ему ради успѣшнаго осуществленія ея задачъ.

Причины, вызвавшія измѣненіе воззрѣній общества на сущность семейной власти, имѣютъ общій характеръ и не могли не касаться другихъ видовъ власти надъ человѣкомъ и, въ частности, власти хозяина надъ наемными рабочими. Но на положительномъ правѣ это измѣненіе, внѣ области семейныхъ отношеній, пока еще мало отразилось. Институту хозяйской власти вообще въ гражданскихъ законахъ и въ цивильной наукѣ не удѣляютъ почти никакого вниманія. Кодексы прошлаго вѣка о немъ либо совсѣмъ не упоминаютъ, либо затрогиваютъ его только при нормировкѣ положенія домашнихъ слугъ въ семейственномъ правѣ, гдѣ власть хозяина изображается какъ разновидность семейной власти. Законъ повсюду исходитъ изъ положенія, что обязательственныя отношенія могутъ имѣть своимъ содержаніемъ только индивидуальныя права и обязанности сторонъ. Власть надъ рабочими принадлежитъ хозяину въ силу его соціальнаго положенія, а не только какъ договорной сторонѣ. Регламентація внутренней жизни хозяйственнаго предпріятія относится къ бытовымъ функціямъ хозяина, какъ его собственника и главы, но не составляетъ предмета ни договора ни гражданскаго закона. Законодатель не отказываетъ хозяйской власти въ санкціи и поддержкѣ, всемѣрно считается съ его существованіемъ, но признаетъ ее скорѣе бытовымъ, чѣмъ правовымъ явлен емъ. Онъ не могъ и не желалъ уничтожить этого глубоко укоренившагося въ нравахъ общества института, но онъ намѣренно изъялъ его и всѣ связанные съ нимъ вопросы изъ сферы дѣйствія общегражданскихъ нормъ и направилъ ихъ по руслу спеціальныхъ узаконеній. Ими опредѣляются правовыя рамки и отчасти правовыя формы, въ которыхъ хозяинъ можетъ осуществлять свою властьнадъ лицами, занятыми въ его хозяйствѣ. Вопросъ же о природѣ и основаніи его власти не разрѣшенъ положительнымъ закономъ ясно и опредѣленно.

На наши гражданскіе законы индивидуалистическія ученія XVIII в. и романистическая юриспруденція оказали гораздо меньшее вліяніе, чѣмъ на западные кодексы. Глава о личномъ наймѣ посвящена преимущественно найму въ услуженіе, т.-е. найму, соединенному съ подчиненіемъ нанявшагося хозяйской

власти нанимателя. Послѣдняя разумѣется не въ узкомъ смыслѣ власти, принадлежащей главѣ дома надъ проживающими у него лицами, а распространяется на всѣхъ лицъ, отправляющихъ въ хозяйствѣ или предпріятіи нанимателя опредѣленныя функціи, какъ, напр. на подмастерьевъ, приказчиковъ и т. п., хотя и живущихъ отдѣльно отъ нанимателя. Однако о содержаніи хозяйской власти и нашъ сводъ говоритъ лишь въ самой общей формѣ. «Хозяинъ съ нанявшимися долженъ обходиться справедливо и кротко, требовать отъ нихъ токмо работы, условленной по договору, или той, для которой наемъ учиненъ, платить имъ точно и содержать исправно» (ст. 2229). «Нанявшійся въ работу или отданный въ ученіе долженъ быть вѣрнымъ, послушнымъ и почтительнымъ къ хозяину и его семьѣ и стараться добрыми поступками и поведеніемъ сохранить домашнюю тишину и согласіе. Сія послѣдняя обязанность распространяется и на хозяина для отвращенія случая къ обоюднымъ неудовольствіямъ и жалобамъ» (ст. 2230). Этими положеніями закона явно санкціонируется власть хозяина надъ нанявшимися, но не опредѣляется ея юридическое содержаніе. Дальше нашъ законъ постановляетъ, что тамъ, гдѣ власть хозяина сталкивается съ родительскою или мужнею, первая должна уступать: наемъ несовершеннолѣтнихъ безъ согласія родителей и женъ безъ разрѣшенія мужей признается недѣйствительнымъ (ст. 2203). Остальныя ограниченія хозяйской власти, встрѣчающіяся въ нашихъ законахъ, вытекаютъ изъ нормъ публичнаго права. Они имѣютъ въ виду, напр., огражденіе христіанъ отъ опасности сожительства съ хозяевами—иновѣрцами или установленныя въ цѣляхъ полицейскихъ паспортныя правила, надзора за ремесленными заведеніями и фабриками и т. п.

Нашъ Сводъ знаетъ такимъ образомъ хозяйскую власть, какъ институтъ права, но онъ не опредѣляетъ ни ея предѣловъ, ни связанныхъ съ нею обязанностей, ни послѣдствій ихъ нарушеній. Эта задача и у насъ выпала на долю спеціальнаго законодательства и, въ особенности, промышленнаго. Тутъ сознаніе, что власть хозяина надъ рабочими и служащими не есть часть его личной правовой сферы, а главенство въ авторитарномъ союзѣ и одинъ изъ постоянныхъ элементовъ правовой организаціи предпріятія, давало и продолжаетъ давать наиболѣе реальные

результаты. Ниже мы увидимъ, что законодательство, административный контроль и, въ послѣднее время, также активное воздѣйствіе разныхъ общественныхъ факторовъ сильно стѣсняютъ предѣлы усмотрѣнія главы промышленнаго предпріятія, вводя такимъ путемъ хозяйскую власть постепенно въ опредѣленныя правовыя рамки.

Указанная эволюція хозяйской власти, однако, совершается гораздо медленнѣе и менѣе замѣтно, чѣмъ эволюція семейной власти. Это объясняется тѣмъ, что, съ индивидуалистической точки зрѣнія, преобладающей въ хозяйственной жизни и руководящей законодателемъ въ области гражданскаго права, частноправовое предпріятіе имѣетъ своимъ единственнымъ назначеніемъ служить интересамъ собственника. Хозяйской власти поэтому въ гораздо большей степени присущи эгоистическіе мотивы, чѣмъ власти мужа, родителей, опекуна. Въ ней элементъ соціальнаго долга и попеченія о благѣ подвластныхъ отступаетъ на задній планъ и въ индивидуальной психикѣ нерѣдко совершенно стушевывается. Но съ государственной и народнохозяйственной точекъ зрѣнія такое воззрѣніе на хозяйскую власть непріемлемо. Она, какъ всякая власть, является не чѣмъ инымъ, какъ функціею, исполняемою ради опредѣленныхъ—желательныхъ или необходимыхъ—общественныхъ цѣлей. Народнохозяйственное значеніе предпріятій, пользующихся наемнымъ трудомъ, отнюдь не исчерпывается тѣмъ, что ихъ преуспѣяніе увеличиваетъ благосостояніе ихъ собственниковъ. Они даютъ огромной части населенія возможность приложенія своей рабочей силы для добыванія этимъ путемъ средствъ къ существованію въ формѣ заработной платы. При нормированіи отношеній между главою промышленнаго предпріятія и его рабочими современныя законодательства въ значительной мѣрѣ считаются съ этимъ обстоятельствомъ. На хозяина возлагаются въ интересахъ рабочихъ многочисленныя обязанности, за исполненіемъ которыхъ наблюдаетъ само государство въ лицѣ трудовой инспекціи или—въ казенныхъ и общественныхъ предпріятіяхъ—особаго начальства. Не могутъ также не считаться съ этимъ обстоятельствомъ гражданское право и гражданскій судъ при опредѣленіи взаимоотношеній работодателя и рабочихъ. Хозяйская власть не исчерпывается правами работодателя, какъ договорной стороны, а является *правовымъ поло-*

ніемъ, занимаемымъ хозяиномъ какъ главою предпріятія. Она неразрывно связана съ хозяйскими обязанностями и не только въ случаяхъ и предѣлахъ, опредѣленныхъ договоромъ и закономъ, но и внѣ этихъ предѣловъ должна проявляться сообразно съ народнохозяйственными задачами предпріятія и съ жизненными интересами занятыхъ въ немъ лицъ.

Взглядъ на хозяйскую власть, какъ на элементъ правовой организаціи предпріятія, въ полной мѣрѣ усвоенъ проектомъ о трудовомъ договорѣ, составленнымъ комиссіею при Министерствѣ труда. Въ самомъ опредѣленіи этого договора (ст. I) упоминается о томъ, что работа исполняется нанявшимся «согласно съ указаніями нанимателя», что слѣдовательно пробѣлы въ соглашеніи сторонъ восполняются диспозитивною властью хозяина. Въ ст. 24 и 25 постановлено, что нанявшійся обязанъ подчиняться указаніямъ нанимателя, но вмѣстѣ съ тѣмъ оговорено, что эти указанія могутъ только касаться исполняемой нанявшимся работы и что хозяинъ (наниматель) не можетъ требовать отъ нанявшагося работы, не относящейся къ тому роду дѣятельности, для которой онъ нанятъ, а также работы, сопряженной съ явною опасностью или не соотвѣтствующей договору, закону или требованіямъ нравственности. Не соотвѣтствующими договору, по проекту, признаются не только требованія, несогласныя съ состоявшимся между сторонами соглашеніемъ, но также требованія, противорѣчащія обязательнымъ для главы даннаго предпріятія правиламъ внутренняго распорядка или коллективному соглашенію.

Правильное пониманіе природы хозяйской власти имѣетъ не одно только этическое, но также юридическое значеніе. Оно даетъ возможность отвѣтить на поставленный выше вопросъ: какъ совмѣстить характеръ объективнаго правопорядка, приписываемый нами внутренней организаціи предпріятія, съ хозяйскою автономіею? Составляя важнѣйшій элементъ этой организаціи, хозяйская власть должна осуществляться въ отведенныхъ ей рамкахъ, должна проявляться въ правомѣрныхъ формахъ. Тогда подчиненіе ей не будетъ равносильно подчиненію субъективному усмотрѣнію и произволу хозяина. Необходимо твердо усвоить то основное положеніе, что ввѣренная хозяину власть, подобно власти законодательной, адми-

нистративной, семейной, дана ему ради успѣшнаго выполненія необходимыхъ и цѣлесообразныхъ, съ общественной точки зрѣнія, функцій предпріятія. *Она не субъективное право, не часть индивидуальной правовой сферы хозяина, а правовое положеніе, занимаемое имъ, какъ главою предпріятія, по отношенію къ остальнымъ лицамъ, входящимъ въ составъ данной соціальной единицы.* Насколько хозяинъ своею властью устанавливаетъ порядокъ и опредѣляетъ поведеніе лицъ, занятыхъ въ предпріятіи, онъ проявляетъ не свою частную автономію, дѣйствуетъ не какъ собственникъ, а какъ носитель автономіи, присущей руководимому имъ предпріятію. Для сужденія о правомѣрности его дѣйствій, въ частности, объ обязательности его приказаній, такимъ образомъ, создается болѣе или менѣе опредѣленный объективный критерій.

Хозяйская власть—институтъ частнаго права. Поэтому подчиненіе ей возможно только въ тѣхъ предѣлахъ, въ которыхъ вообще допустимо стѣсненіе свободы и самоопредѣленія личности на почвѣ частно-правовыхъ отношеній. Подчиненіе рабочаго хозяйской власти никогда не можетъ принимать характера отчужденія его личности или его рабочей силы. Оно обязательно для него лишь до тѣхъ поръ, пока требованія хозяина не нарушаютъ его неотъемлемыхъ правъ и ихъ исполненіе не угрожаетъ неотчуждаемымъ благамъ личности. Но хозяйская власть,—въ отличіе отъ семейной,—имѣетъ не только предѣльный, но и условный характеръ. Она возникаетъ не иначе, какъ съ согласія рабочаго, облекаемаго въ форму договора. Она прекращается вмѣстѣ съ расторженіемъ договора, независимо отъ того, правомѣрно или неправомѣрно расторгнуто трудовое отношеніе. Существованіе послѣдняго, такимъ образомъ, составляетъ непремѣнное условіе для признанія даннаго лица наемнымъ рабочимъ предпріятія и, слѣдовательно, лицомъ, подчиненнымъ власти его хозяина.

Власть хозяина можетъ проявляться въ трехъ различныхъ направленіяхъ. Онъ даетъ занятымъ въ предпріятіи лицамъ указанія и порученія, конкретизирующія ихъ договорныя обязанности (право директіи). Онъ принимаетъ принудительныя или карательныя мѣры для поддержанія «должнаго порядка». Онъ наконецъ единолично или путемъ соглашенія устанавливаетъ

порядокъ предпріятія, насколько оно, какъ децентрализованное соціальное образованіе, обладаетъ способностью къ самоопредѣленію. Въ хозяйскую власть такимъ образомъ входятъ трояkаго рода функціи: диспозитивныя, дисциплинарныя и нормативныя. Первыя всецѣло относятся къ области индивидуальныхъ отношеній между главою предпріятія, какъ работодателемъ, и *отдѣльными* рабочими. Ими восполняется и конкретизируется содержаніе промышленнаго рабочаго договора, котораго мы подробнѣе коснемся во второмъ отдѣлѣ (§ 5). Нормативная дѣятельность главы предпріятія составляетъ одинъ изъ источниковъ внутренняго порядка предпріятія, изученію которыхъ посвящены ближайшіе очерки. Въ настоящей главѣ мы ограничимся лишь нѣсколькими замѣчаніями относительно природы дисциплинарной власти хозяина.

Дисциплинарная власть долгое время отождествлялась господствующимъ въ доктринѣ и практикѣ мнѣніемъ или сближалась имъ съ карательною властью государства. Это объясняется тѣмъ, что вопросъ о ея природѣ возникалъ и обсуждался, главнымъ образомъ, въ связи съ отвѣтственностью должностныхъ лицъ. Существованіе дисциплинарной власти въ другихъ союзахъ и соединеніяхъ публичнаго и частнаго права, какъ, напр., въ семьѣ, въ церкви, сословныхъ и общественныхъ учрежденіяхъ, хозяйственныхъ предпріятіяхъ, никѣмъ не отрицалось. Но тамъ она разсматривалась либо какъ производная отъ государства власть, либо какъ особое субъективное право, принадлежащее, въ силу закона или договора, лицу, стоящему во главѣ союза, по отношенію къ его членамъ.

Другое, тоже очень распространенное, мнѣніе отрицаетъ аналогію и связь между дисциплинарною и карательною властью. Первая составляетъ лишь составную часть и логическое слѣдствіе права одного лица на повиновеніе со стороны другого и средство для осуществленія этого права. Она, за исключеніемъ родительской власти, имѣетъ своимъ основаніемъ договорное соглашеніе. Ея цѣль—побудить подчиненныхъ къ исполненію ихъ договорныхъ обязанностей безъ обращенія къ суду. Одни ученые приписываютъ этому соглашенію частноправовой характеръ. Другіе допускаютъ, что оно можетъ имѣть публично правовой характеръ. Но тѣ и другіе полагаютъ, что природа дисциплинарной власти

не можетъ быть выяснена путемъ сопоставленія и по аналогіи съ правомъ наказанія, принадлежащимъ государству, а должна обсуждаться по началамъ о договорныхъ соглашеніяхъ (Лабандъ). Не вдаваясь въ разборъ этого ученія, нельзяне замѣтить, что оно не разрѣшаетъ практически наиболѣе важнаго вопроса о предѣлахъ дисциплинарной власти и о правомѣрности формъ, въ которыхъ она проявляется, ибо договоры, «слѣдствіемъ» которыхъ, по этому ученію признается отношеніе власти и подчиненія, обыкновенно никакихъ указаній на этотъ счетъ не содержатъ.

Въ послѣднее время высказывается взглядъ, что особенность дисциплинарныхъ мѣръ (ихъ отличіе отъ государственнаго наказанія) заключается въ ихъ автономномъ характерѣ, что ихъ правообоснованіемъ слѣдуетъ считать автономію союзовъ или соединеній, охраняющихъ этимъ путемъ свой внутренній порядокъ. Терминъ «автономія» тутъ употребляется въ особомъ, болѣе широкомъ смыслѣ. Подъ автономіею обыкновенно подразумѣваютъ способность устанавливать, независимо отъ государства, правовой порядокъ для опредѣленной—индивидуальной или соціальной—сферы; здѣсь же рѣчь идетъ о правѣ непосредственнаго воздѣйствія на нарушителя этого порядка.

Объясненіе природы дисциплинарной власти не представляетъ особенныхъ трудностей, если придерживаться изложеннаго выше взгляда на сущность власти вообще. Она, какъ мы пытались доказать, не что иное, какъ часть или элементъ правовой организаціи или внутренняго правопорядка союза или соединенія. Она—главенствующее положеніе, занимаемое въ нихъ однимъ лицомъ по отношенію къ другимъ, входящимъ въ составъ союза. Дисциплинарная власть только одна сторона хозяйской власти, вѣрнѣе, одна изъ функцій, отправляемыхъ хозяиномъ для осуществленія задачъ и цѣлей предпріятія, а именно функція охраны или, какъ выражается нашъ законъ, «поддержанія въ немъ должнаго порядка» (ст. 104 Уст. Пром. Тр.). Эта функція состоитъ въ охранѣ собственными силами и средствами порядка внутри опредѣленной соціальной сферы, въ данномъ случаѣ—промышленнаго предпріятія. Съ карательнымъ правомъ дисциплинарная власть соприкасается только въ одномъ пунктѣ: въ элементѣ возмездія. Аналогія съ этимъ правомъ намъ ничего не объясняетъ. Она неправильна уже потому, что дисциплинарная

власть не исчерпывается наложеніемъ наказаній и преслѣдуетъ совершенно другія цѣли.

Неправильно также разсматривать власть хозяина какъ «слѣдствіе договора». Мы уже указывали, что ни хозяйская власть, ни вообще внутренній порядокъ не создаются соглашеніемъ сторонъ; они составляютъ частный объективный правопорядокъ предпріятія. Источники дисциплинарной власти тождественны съ источниками этого правопорядка, о которыхъ мы скажемъ ниже. Когда дисциплинарныя мѣры посягаютъ на личныя или имущественныя права рабочихъ, рѣшеніе вопроса объ ихъ правомѣрности зависитъ не отъ содержанія договора, а отъ того, не вышелъ ли хозяинъ изъ предѣловъ установленнаго порядка. Выборъ и примѣненіе этихъ мѣръ въ извѣстныхъ рамкахъ предоставлены дискреціонной власти хозяина. Предѣлы карательной власти, если таковая ему предоставлена, должны быть точно указаны въ законѣ по правилу nulla poena sine lege. Для договорнаго соглашенія и тутъ, по общему правилу, не остается мѣста.

Ближе другихъ къ правильному разрѣшенію вопроса о природѣ дисциплинарной власти подходитъ теорія, усматривающая отличительный признакъ дисциплинарной власти въ ея автономномъ характерѣ. Въ ея основаніи лежитъ вѣрная мысль, что дисциплинарная власть, также какъ автономія (см. стр. 39) восполняетъ просторъ для самодѣятельности, оставленный общимъ правопорядкомъ. Но она, въ отличіе отъ автономіи, является не правосозидательною силою, не источникомъ частнаго правопорядка предпріятія, а осуществляемою главою предпріятія соціальною самопомощью въ дѣлѣ поддержанія внутренняго порядка, необходимою для его безпрепятственнаго функціонированія. По господствующимъ воззрѣніямъ самопомощь, какъ средство защиты индивидуальныхъ правъ и реакція противъ ихъ нарушителя, допускается только въ точно опредѣленныхъ закономъ случаяхъ, при исключительныхъ, оправдывающихъ ее, обстоятельствахъ (см. напр. ст. 229 герм. Улож. ст. 52 швейц. зак. объ обяз. 1911 г.). Но это положеніе не распространяется на соціальную самопощь, т.-е. на охрану собственными силами порядка внутри опредѣленной сферы: союза, дома, хозяйства, предпріятія и т. д. Отношеніе къ ней положитель-

наго права и народнаго правосознанія существенно иное. Въ частности, съ отношеніемъ между хозяиномъ и нанятыми имъ рабочими исторически связано представленіе, что нанявшійся обязанъ къ повиновенію и соблюденію установленнаго порядка и, что хозяинъ имѣетъ право принуждать его къ послушанію и противодѣйствовать нарушенію порядка. Предѣлы и средства воздѣйствія мѣнялись и постепенно суживались по мѣрѣ признанія неотъемлемыхъ правъ личности подвластнаго. Но самый принципъ, что хозяинъ можетъ, въ отведенныхъ ему границахъ, пользоваться для указанной цѣли средствами, коими онъ фактически располагаетъ, не прибѣгая къ помощи государства, оставался незыблемымъ.

Это воззрѣніе не утратило своего значенія въ современномъ правѣ и, въ особенности, относительно промышленнаго предпріятія съ характернымъ для него планомѣрнымъ сотрудничествомъ большого количества лицъ, немыслимаго безъ строгаго соблюденія установленнаго порядка и точнаго исполненія хозяйскихъ указаній. У насъ по отношенію къ промышленнымъ рабочимъ до послѣдняго времени одной изъ излюбленныхъ дисциплинарныхъ мѣръ служили денежные штрафы. Но закономъ 11 октября 1917 г. (Собр. Узак. № 273 ст. 2004) наложеніе какихъ-либо денежныхъ взысканій на рабочихъ властью завѣдующихъ предпріятіями воспрещено подъ угрозою административной кары. Лишь въ одномъ случаѣ штрафъ сохраненъ въ скрытой формѣ: опоздавшіе болѣе четверти часа рабочіе могутъ не допускаться къ работѣ до перерыва или до слѣдующаго дня, и, конечно, лишаются заработка за это время. Срокъ и порядокъ ихъ допущенія должны быть указаны въ правилахъ внутренняго распорядка. Законъ 11 октября запрещаетъ только удержанія изъ слѣдуемой рабочему платы, въ видѣ взысканія за неисправность, но не отнимаетъ у завѣдующаго дисциплинарной власти, такъ какъ въ его распоряженіи имѣется цѣлый рядъ другихъ средствъ и способовъ воздѣйствія на лицъ, нарушающихъ порядокъ. Законъ въ одномъ пунктѣ даже усиливаетъ его власть. До сихъ поръ только прогулъ въ теченіе шести дней въ мѣсяцъ (въ общей сложности) давалъ право на увольненіе рабочаго, теперь же для этого достаточна неявка на работу безъ уважительной причины въ теченіе трехъ дней. Хозяинъ свободенъ въ оцѣнкѣ проступковъ и выборѣ

средствъ для поддержанія порядка, насколько онъ не ограниченъ въ этомъ отношеніи закономъ, правилами внутренняго порядка или договоромъ. Но, какъ мы уже указывали, судъ можетъ и долженъ по искамъ лицъ, усматривающихъ въ принятой мѣрѣ нарушеніе ихъ правъ, входить въ обсужденіе вопроса, лежитъ-ли мѣра въ плоскости поддержанія и возстановленія порядка и не посягаетъ ли она на такія блага, на которыя не простирается хозяйская власть. Ей рабочій подчиненъ лишь постольку, поскольку онъ обязанъ, работая въ данномъ предпріятіи, соблюдать должный порядокъ. Только поступки рабочаго, связанные съ нарушеніемъ порядка, подлежатъ оцѣнкѣ хозяина. Только такія формы оцѣнки (возмездія) и способы возстановленія нарушеннаго порядка могутъ почитаться правомѣрными, коими затрогиваются личныя и имущественныя блага рабочаго, какъ такового (порицаніе, недопущеніе къ работѣ, увольненіе), а не его человѣческое достоинство или права, не связанныя съ его положеніемъ наемнаго рабочаго.

---

§ 3. Источники частнаго промышленнаго права.

Общее ученіе.

Литература: Таль, Трудовой договоръ, часть II, гл. III. Гамбаровъ, Курсъ гражданскаго права, стр. 329 и сл. Н. М. Лазаревскій, Судебная и административная практика, какъ источникъ права, въ Вѣст. Гр. Пр. 1916 г. № 1. Бар. Нолькенъ, Промысловые суды въ Германіи и Австріи. *Gierke*, Deutsches Privatrecht, 1, § 19. *Oertmann*, Rechtliche Natur der Vereinsatzung въ «A ch. f. Rechts- u. Wirtschaftsphil.», VII, стр. 127. *Stieda*, Gewerbegerichte въ «Handw. d. Staatsw.», 3-е изд., т. IV. *Bloch et Chaumel*, Traitê thêoretique et pratique des Conseils de Prud'hommes (1912).

Источниками правопорядка юристы обыкновенно называютъ опредѣленные типы правовыхъ нормъ, а именно обычай, законъ, судебную практику. Первый черпаетъ свою силу въ скрытыхъ духовныхъ процессахъ, въ которыхъ проявляется коллективное правотворчество народа, второй и третій—въ авторитетѣ государственной власти (законодательной и судебной). Частный правопорядокъ промышленнаго предпріятія въ этомъ отношеніи обнаруживаетъ, по сравненію съ общимъ, весьма существенныя

особенности, составляющіе едва ли не самую любопытную сторону изучаемаго нами отдѣла права. Мы тутъ встрѣчаемся, наряду съ указанными формами правообразованія, съ правотворчествомъ отдѣльныхъ соціальныхъ группъ и единицъ и съ новыми, не свойственными общему правопорядку, типами правовыхъ нормъ.

Частный правопорядокъ промышленныхъ предпріятій можетъ, конечно, устанавливаться закономъ, обычаемъ, вообще имѣть тѣ же источники, какъ общій правопорядокъ, но роль закона въ этой области скорѣе вспомогательная (субсидіарная), чѣмъ творческая. Законодатель исходитъ изъ предположенія о существованіи обязательнаго порядка, установленнаго безъ его участія, и заботится лишь о томъ, чтобы онъ не шелъ въ разрѣзъ съ интересами государства и общества. Такое положеніе у насъ ясно и опредѣленно выражено въ самомъ законѣ. Въ уже приведенной статьѣ I Уст. о пром. трудѣ говорится о «законоположеніяхъ, касающихся *соблюденія* на фабрикахъ, заводахъ и горныхъ промыслахъ *должнаго порядка*», т.-е. не объ его установленіи, а лишь о гарантіяхъ его соблюденія. Согласно 60 ст. «управленіе предпріятіемъ составляетъ правила внутренняго распорядка, которыя должны быть соблюдаемы рабочими въ предпріятіи», а въ ст. 103 перечисляется, что должны заключать въ себѣ эти правила, какихъ сторонъ внутренняго порядка они должны касаться. Далѣе опредѣляются взысканія, налагаемыя главою предпріятія въ видахъ поддержанія въ немъ «должнаго порядка», т.-е. предѣлы его дисциплинарной власти, а въ ст. 211 и сл. взысканія, коимъ подвергаются завѣдывающіе за несоблюденіе постановленій о промышленномъ трудѣ. Эти и другія положенія построены на мысли о существованіи ограждаемаго закономъ, но не имъ созданнаго порядка, обязательнаго какъ для для рабочихъ, такъ и для хозяина.

Обычай и судебная практика, какъ источники нормъ внутренняго порядка, большого практическаго значенія не имѣютъ. Образованію одинаковыхъ правовыхъ обычаевъ для всѣхъ или для обширнаго круга предпріятій препятствуетъ разнородность условій труда въ различныхъ отрасляхъ промышленности, мѣстностяхъ и предпріятіяхъ. Для образованія же сколько-нибудь обширной судебной практики споры, возникающіе на почвѣ вну-

тренняго порядка промышленныхъ предпріятій, слишкомъ рѣдко доходятъ до Сената,—главнаго у насъ творца «судебнаго права». Мѣсто обычая и судебной практики въ данной области, какъ мы увидимъ, отчасти занимаютъ другіе источники, а именно такъ называемое «обыкновеніе« и административная практика.

Обращаясь къ обзору спеціальныхъ источниковъ частнаго правопорядка, необходимо обратить вниманіе на одно обстоятельство, недостаточно отмѣченное и освѣщенное въ цивилистической литературѣ: на особый смыслъ и значеніе *автономіи соціальныхъ образованій*. Подъ автономіею обыкновенно подразумѣвается просторъ, оставляемый правопорядкомъ каждому индивиду при вступленіи въ юридическія отношенія, или способность физическихъ и юридическихъ лицъ къ самоопредѣленію въ области права. Эта способность присуща также соціальнымъ соединеніямъ, обладающимъ правовою организаціею, независимо отъ того, признаются ли они юридическими лицами или нѣтъ. У нихъ она проявляется въ двоякомъ направленіи: 1) въ участіи въ оборотѣ, если они надѣлены юридическою личностью, и 2) въ опредѣленіи внутренняго порядка своей жизни. Въ первомъ случаѣ можно говорить о частной, во второмъ—о *соціальной* автономіи, въ смыслѣ способности создавать для данной соціальной сферы абстрактныя нормы, коимъ причастныя къ ней лица должны подчиняться. Соціальная автономія, въ отличіе отъ частной, является правообразующею силою, творящею, въ предѣлахъ общаго правопорядка, нормы частнаго правопорядка.

Значеніе автономіи, какъ самостоятельнаго источника современнаго частнаго права, отрицается большинствомъ ученыхъ. Автономное право, по господствующему мнѣнію, имѣло такой характеръ въ тѣ эпохи, когда, вслѣдствіе слабости государственной власти, статуты, исходившіе отъ отдѣльныхъ союзовъ, учрежденій или лицъ, могли успѣшно конкурировать съ имперскими законодательными актами. Въ современномъ же правѣ всякій союзъ можетъ проявлять свою волю лишь въ предѣлахъ и границахъ, установленныхъ государственнымъ закономъ. На этомъ основаніи нѣкоторые ученые совершенно отрицаютъ правосозидательную силу автономныхъ актовъ, признавая ихъ обыкновенными юридическими сдѣлками или, какъ выражается Герберъ, «сочетаніемъ различныхъ юридическихъ волеизъявленій

относительно сложнаго правоотношенія». Другіе изслѣдователи видятъ въ автономіи косвенное проявленіе государственной власти. По мнѣнію однихъ она покоится на делегаціи, т.-е. на перенесеніи государствомъ на опредѣленные союзы или частныхъ лицъ принадлежащихъ ему правомочій, по мнѣнію другихъ на томъ, что государство, надѣляя союзы (корпораціи) юридическою личностью, тѣмъ самымъ надѣляютъ ихъ въ извѣстныхъ предѣлахъ способностью къ изданію нормативныхъ актовъ, касающихся ихъ внутренней жизни. «Съ корпораціею —говоритъ Регельсбергеръ,—необходимо связана власть цѣлаго надъ его членами... Кто вступаетъ въ корпорацію, подчиненъ ея органическому закону, независимо отъ того, одобряетъ ли онъ его содержаніе или нѣтъ».

Въ основаніи всѣхъ этихъ ученій лежитъ ошибочный взглядъ, что весь дѣйствующій правопорядокъ создается прямо или косвенно государственною властью. Они не считаются съ тѣмъ реальнымъ явленіемъ, что государственная власть предоставляетъ соціальнымъ образованіямъ, способнымъ къ самоопредѣленію, не только свободный выборъ правовыхъ средствъ, соотвѣтствующихъ ихъ интересамъ, но также широкую свободу правовой организаціи въ подвластной имъ сферѣ.

Объясненіе юридической силы автономныхъ актовъ делегаціею построено на фикціи, будто государство поступается своею законодательною властью въ пользу союзовъ или лицъ. Въ дѣйствительности государство, оставляя извѣстный просторъ для правового самоопредѣленія, не поступается своими прерогативами въ чью либо пользу. Глава предпріятія, напримѣръ, издавая правила внутренняго распорядка, отнюдь не исполняетъ уступленной ему государствомъ компетенціи, а лишь осуществляетъ присущую предпріятію, какъ организованному соціальному образованію, способность создавать необходимый ему порядокъ.

Нѣтъ также, какъ мы уже указывали, ни логической, ни фактической связи между свойствомъ юридической личности и способностью къ автономному самоопредѣленію. Въ практической жизни организація, въ смыслѣ обязательнаго порядка, создается и дѣйствуетъ тамъ, гдѣ этого требуютъ цѣли даннаго коллектива, независимо отъ того, признается ли онъ юридическою личностью и имѣетъ ли утвержденный уставъ

или нѣтъ. Вышеприведенныя слова Регельсбергера о необходимости автономнаго урегулированія внутреннихъ отношеній и о подчиненіи «органическому закону», одинаково примѣнимы ко всѣмъ соціальнымъ образованіямъ, имѣющимъ свою особую правовую организацію. Изъ сказаннаго нами раньше о промышленномъ предпріятіи само собою вытекаетъ, что его способность къ опредѣленію своего внутренняго порядка не зависитъ отъ того, надѣлено ли оно юридическою личностью, и что нѣтъ основаній отрицать эту способность, когда главою предпріятія является физическое лицо.

Лишь немногіе ученые (Вильда, Мауреръ, Гирке) правильно опредѣляютъ автономію какъ терпимую и охраняемую государствомъ правотворческую дѣятельность союзовъ или лицъ въ подвластной имъ сферѣ. Проявленіе частной воли въ правовой жизни происходитъ въ двухъ, существенно различныхъ формахъ. Въ формѣ частной автономіи она, по общему правилу, создаетъ конкретныя правоотношенія между лицами, участвующими въ ихъ установленіи, и исчерпывается въ этомъ эффектѣ воли. Въ формѣ соціальной автономіи она создаетъ правопорядокъ въ подвластной ей сферѣ, восполняя пробѣлъ, оставленный законодателемъ для правового самоопредѣленія даннаго соціальнаго индивида. На первый взглядъ соціальная автономія мало отличается отъ частной. Она также проявляется въ частныхъ волеизъявленіяхъ (сдѣлкахъ), должна держаться въ общихъ рамкахъ правопорядка, не имѣетъ дерогаторной силы и ограждается государствомъ постольку, поскольку ею не нарушаются общіе интересы и права частныхъ лицъ. Но, по существу, между ними глубокая и коренная разница. Акты соціальной автономіи исходятъ отъ (единоличнаго или коллективнаго) носителя власти надъ опредѣленною соціальною сферою и устанавливаютъ не конкретныя и индивидуальныя правоотношенія, а отвлеченный правопорядокъ, диктуемый индивидуально неопредѣленному кругу лицъ, причастныхъ къ этой сферѣ. Этимъ актамъ, такимъ образомъ, присущи всѣ атрибуты нормъ объективнаго права. Соціальная автономія, въ отличіе отъ частной, фактически составляетъ одну изъ реальныхъ правосозидательныхъ силъ, дѣйствующихъ въ извѣстной, точно очерченной сферѣ, наряду съ признанными источниками официальнаго права.

Автономное самоопредѣленіе промышленныхъ предпріятій стѣснено принудительными нормами закона и во многихъ случаяхъ поставлено подъ контроль особыхъ административныхъ органовъ. У насъ такими органами до революціи являлись фабричная инспекція и Присутствія по фабричнымъ и горнозаводскимъ дѣламъ (Уст. о пром. тр. ст. ст. I—II). Со времени переворота Главное и Губернскія Присутствія фактически прекратили свое существованіе. Вопросъ о государственномъ надзорѣ надъ хозяйственными предпріятіями (трудовой инспекціи) и объ органахъ самоуправленія промышленности разрабатывается въ спеціальной коммиссіи при Министерствѣ Труда, изготовляющею соотвѣтственные законопроекты. Пока же функціи фабричной инспекціи возложены на Комиссаровъ труда (законъ 11 іюля 1917 г.), а функціи Главнаго по фабричнымъ и горнозаводскимъ дѣламъ Присутствія временно исполняются Министромъ труда по соглашенію съ подлежащими вѣдомствами (зак. 22 іюня 1917 г.).

Нѣкоторыя автономныя нормы частнаго правопорядка, какъ, напр., правила внутренняго распорядка, нуждаются для своей дѣйствительности въ утвержденіи фабричной инспекціи или соотвѣтственныхъ органовъ надзора, оказывающихъ фактически очень большое косвенное вліяніе на ихъ содержаніе. Правительственной власти дана также возможность непосредственнаго воздѣйствія на внутренній порядокъ промышленныхъ предпріятій. Согласно п. 125 прил. къ ст. 618 Учр. Мин. (изд. 1912 г.) Главному по фабричнымъ и горнозаводскимъ дѣламъ Присутствію (нынѣ Министру труда) предоставлено право *издавать обязательныя постановленія* «въ развитіе дѣйствующихъ законоположеній о надзорѣ за соблюденіемъ на фабрикахъ, заводахъ и горныхъ промыслахъ должнаго порядка и благоустройства, о наймѣ рабочихъ въ заведеніяхъ фабрично-заводской и горной промышленности и о взаимныхъ отношеніяхъ промышленниковъ и рабочихъ, о продолжительности и распредѣленіи рабочаго времени въ заведеніяхъ фабрично-заводской и горной промышленности, о мѣрахъ, которыя должны быть соблюдаемы для охраненія жизни, здоровья и нравственности рабочихъ во время работъ и при помѣщеніи ихъ въ фабрично заводскихъ и горнопромысловыхъ зданіяхъ, а также о мѣрахъ по организаціи врачебной помощи, объ отношеніяхъ къ фа-

бричному, заводскому или горнопромысловому управленію подручныхъ рабочихъ, а также рабочихъ, работающихъ артелью или въ отрядъ». Этотъ перечень не имѣетъ исчерпывающаго характера и фактически Главное Присутствіе не придерживалось указанныхъ въ законѣ рамокъ. На Губернскихъ Присутствіяхъ лежало изданіе обязательныхъ постановленій «въ развитіе и примѣненіе къ мѣстнымъ условіямъ или частнымъ случаямъ правилъ, установленныхъ Главнымъ по фабричнымъ и горнозаводскимъ дѣламъ Присутствіемъ». Такимъ образомъ административная власть всегда была у насъ весьма значительною правообразующею силою по отношенію къ частному правопорядку промышленныхъ предпріятій. Ея значеніе усугубляется обширною административною практикою, т.-е. разъясненіями, преподававшимися раньше Главнымъ Присутствіемъ, при разборѣ имъ жалобъ на постановленія Губернскихъ Присутствій, а теперь циркулярными разъясненіями Министра труда.

Послѣ октябрьскаго переворота административное вмѣшательство приняло особенно широкіе размѣры. Граница между законодательными и административными актами почти совершенно сгладилась. Не только коммиссаріаты труда, но и другіе органы власти, особенно совѣты рабочихъ и солдатскихъ депутатовъ, декретируютъ постановленія, а иногда даже рѣшаютъ возникающіе конкретные вопросы, не считаясь съ дѣйствующими законами. Рамки административной практики, какъ источника правопорядка внутри хозяйственныхъ предпріятій, расширились до еще нигдѣ не виданныхъ предѣловъ.

Административная практика, какъ источникъ промышленнаго права, впрочемъ, и раньше составляла своеобразную особенность нашей русской жизни. Мы уже указывали, что сколько-нибудь значительная судебная практика въ этой области у насъ не могла сложиться, потому что мелкіе споры до Сената почти не доходили, а рѣшенія низшихъ, особенно единоличныхъ судовъ, очень рѣдко становились извѣстными за предѣлами даннаго суда. Въ крупныхъ промышленныхъ государствахъ Запада, за исключеніемъ Англіи, для разбора такихъ споровъ существуютъ особые суды (Gewerbegerichte, Conseils de Prud'hommes, Collegio di Probi Viri), въ составъ которыхъ входятъ лица, избираемыя отдѣльно предпринимателями и рабочими. Ихъ организація и компетенціи въ от-

дѣльныхъ государствахъ неодинаковы, но повсюду характерно для нихъ 1) ускореніе, упрощеніе и удешевленіе производства по сравненію съ общими судами, 2) сочетаніе судейскихъ и примирительныхъ функцій и 3) большое вниманіе, удѣляемое бытовымъ особенностямъ отношеній между работодателями и рабочими или служащими. Офиціальные и неофиціальные сборники рѣшеній промысловыхъ судовъ, издаваемые по очень доступной цѣнѣ, спеціальные журналы и монографіи, а также общая печать знакомятъ общество съ ихъ дѣятельностью и поддерживаютъ постоянную связь между судебною и житейскою практикою. Въ этихъ рѣшеніяхъ институты и нормы промышленнаго права, сложившіеся и слагающіеся въ связи съ нуждами и воззрѣніями хозяйственной жизни и съ природою промышленнаго предпріятія, получаютъ подчасъ яркое и полное освѣщеніе, и это не мало способствуетъ образованію и развитію однообразнаго неписаннаго промышленнаго права. У насъ промысловыхъ судовъ не существуетъ, но министерствомъ труда составленъ широко задуманный проектъ учрежденія у насъ такихъ судовъ для разрѣшенія споровъ между нанимателями и лицами, отдающими имъ свой трудъ по трудовому договору, когда получаемое ими вознагражденіе не превышаетъ 6000 рублей въ годъ. Была составлена коммиссія изъ спеціалистовъ для обсужденія этого проекта, но ея работа была прервана въ самомъ началѣ октябрьскими событіями.

Недостатокъ судебной практики у насъ въ нѣкоторой степени восполнялся «постановленіями» Главнаго по фабричнымъ и горнозаводскимъ дѣламъ Присутствія, дѣятельность котораго, по существу, имѣла судебно-административный характеръ. Разрѣшая жалобы на опредѣленія и постановленія мѣстныхъ присутствій и сомнѣнія, встрѣчаемыя этими присутствіями при примѣненіи дѣйствующихъ законовъ и «административныхъ распоряженій», Главное Присутствіе преподавало имъ свои разъясненія. Въ нихъ нерѣдко затрогивались вопросы, не предусмотрѣнные дѣйствующимъ закономъ, какъ, напр., наемъ группами, раздаточная форма найма, аккордное вознагражденіе, участіе рабочаго въ прибыляхъ и многіе другіе. Постановленія, въ коихъ содержатся разъясненіе и толкованіе дѣйствующихъ законовъ, изданы Отдѣломъ промышленности, подъ заглавіемъ «Сборникъ

постановленій Главнаго по фабричнымъ и горнозаводскимъ дѣламъ Присутствія за 1899 по 1914 гг. (Петр. 191 г.). Однородный сборникъ былъ изданъ въ 1913 г. Но эти сборники, кажется, въ продажу не поступили и частнымъ лицамъ приходится знакомиться съ административною практикою по выдержкамъ, приведеннымъ въ комментированныхъ изданіяхъ Уст. о пром. трудѣ (напр., В. В. Громана). Нѣтъ сомнѣнія, что разъясненія и толкованія Главнаго Присутствія, какъ говорится въ предисловіи къ упомянутому сборнику постановленій, «могутъ способствовать правильному примѣненію относящихся узаконеній и правилъ и служить руководящимъ при этомъ началомъ». Ими создавалось своеобразное прецедентное право, къ которому вполнѣ примѣнимы слова проф. Лазаревскаго: «элементы правопорядка, которые развиваются путемъ прецендентовъ, нерѣдко оказываются болѣе жизненными и цѣлесообразными, чѣмъ элементы чисто законодательные. Кромѣ того, нормы, установленныя путемъ прецедентовъ, являются нормами болѣе конкретными, чѣмъ нормы законодательныя, а такъ какъ съ конкретнымъ матеріаломъ имѣть дѣло легче, то прецендентное право нерѣдко оказывается и сильнѣе законодательнаго»....

Въ настоящее время, какъ мы уже указывали, функціи Главнаго Присутствія временно переданы Министру Труда. Проектируется учрежденіе у насъ, по примѣру другихъ государствъ, Палатъ или Совѣтовъ труда, въ задачи которыхъ, по проекту, входятъ разъясненіе и толкованіе дѣйствующаго закона. По существу это будетъ тою же административною практикою, играющею у насъ, при отсутствіи правильно организованной административной юстиціи и промысловыхъ судовъ, не подобающую ей роль обильнаго источника права въ области промышленности. Однако внутреннимъ авторитетомъ судебной практики, слагающейся въ атмосферѣ гласнаго правосудія, она не обладаетъ и обладать не можетъ. Она имѣетъ, по словамъ сената (I Общ. Сбор. 9 октября 1909 г.—5 ноября 1910 г.), «руководящее значеніе для органовъ подчиненнаго управленяі», но не можетъ считаться общепризнаннымъ проводникомъ и толкователемъ правовыхъ началъ, наравнѣ съ судомъ. Лишь введеніе промысловыхъ судовъ съ единою верховною инстанціею, призванною авторитетно разъяснять и разрѣшать возникающіе въ этой области сомнѣнія и

вопросы, положитъ начало правильному и широкому освѣщенію своеобразныхъ правовыхъ явленій и касающихся ихъ нормъ и институтовъ, составляющихъ, наряду съ нормами общаго правопорядка, дѣйствующее промышленное трудовое право.

Автономія и административная власть проявляются въ отведенной имъ ограниченной сферѣ, подобно законодательству, въ установленіи абстрактныхъ нормъ, исходящихъ отъ надлежащей власти и облеченныхъ въ надлежащую форму. На ряду съ такими нормами, нерѣдко возникаютъ и пріобрѣтаютъ обязательную силу правила, никѣмъ не изданныя, но фактически соблюдавшіяся въ теченіе продолжительнаго времени. Ихъ источникомъ является другая правообразующая сила, представляющая во многихъ отношеніяхъ аналогію съ обычнымъ правомъ. Она въ нѣмецкой литературѣ носитъ названіе *обыкновенія* (Observanz). Отъ обычнаго права «обыкновеніе» отличается лишь тѣмъ, что «простираетъ свое дѣйствіе на весьма ограниченную область или на строго ограниченный кругъ лицъ». Въ этомъ смыслѣ Безелеръ называетъ его «обычнымъ правомъ опредѣленнаго союза».

Нѣкоторые ученые утверждаютъ, что образъ дѣйствій, слагающійся на почвѣ обыкновенія, не есть норма обычнаго права, а составляетъ, такъ называемый, «заведенный порядокъ веденія дѣлъ (Geschäftsusance)». Они упускаютъ изъ виду, что «заведенный порядокъ» означаетъ порядокъ обыкновенный, нормальный, но не обязательный, и составляетъ не источникъ юридическихъ нормъ а лишь мѣрку или средство для ихъ истолкованія. Обыкновеніе же, въ указанномъ смыслѣ, имѣетъ въ практической жизни немаловажное значеніе, какъ дополненіе къ «писаннымъ» нормамъ внутренняго правопорядка. Со временемъ оно и само можетъ превратиться и нерѣдко превращается въ писанную норму, напр. включается въ правила внутренняго распорядка, въ тарифный договоръ или даже возводится въ законъ.

Таковы специфическіе источники, изъ коихъ, на ряду съ источниками общаго правопорядка, черпаютъ свою силу нормы, составляющія въ своей совокупности частный правопорядокъ промышленныхъ предпріятій.

Посмотримъ теперь, въ какія формы облекаются эти нормы.

Промышленное предпріятіе имѣетъ авторитарную организацію. Во главѣ его стоитъ коллективный или единоличный хозяинъ, по выраженію нашего устава (ст. 60, 94 и др.)—«управленіе предпріятіемъ». Оно сосредоточиваетъ въ своихъ рукахъ хозяйскую власть. Оно же является носителемъ соціальной автономіи и, въ качествѣ такового, устанавливаетъ нормы внутренняго порядка для даннаго промышленнаго предпріятія. Эти нормы создаются или посредствомъ облекаемыхъ въ опредѣленную форму односторонихъ волеизъявленій, исходящихъ отъ хозяина предпріятія, или же посредствомъ особаго рода соглашеній между нимъ и общественными организаціями или группами. Прежде чѣмъ перейти къ изученію этихъ оригинальныхъ видовъ нормъ, сложившихся въ области промышленности, уяснимъ себѣ, въ чемъ состоитъ ихъ особенность съ точки зрѣнія господствующихъ ученій.

Мы знаемъ, что одностороннія волеизъявленія и соглашенія физическихъ и юридическихъ лицъ въ области частнаго права служатъ средствомъ для установленія конкретныхъ правоотношеній. Но мы въ настоящее время наталкиваемся на совершенно иную функцію воли, на ея способность создавать абстрактныя нормы, регулирующія внутреннюю жизнь соціальныхъ единицъ, другими словами—на *нормативныя волеизъявленія частныхъ лицъ*. Такое явленіе, наблюдаемое въ правовомъ быту, очень трудно совмѣстить съ цивилистическимъ догматомъ, по которому волеизъявленіями (односторонними и договорами) обязываются и управомочиваются только ихъ участники или по крайней мѣрѣ, (если принять во вниманіе существованіе институтовъ представительства и договоровъ и пользу 3-хъ лицъ), только индивидуально опредѣленныя лица. Жизнь поколебала этотъ догматъ не только въ публичномъ правѣ, но также въ сферѣ, отведенной частнымъ правомъ для автономнаго самоопредѣленія соціальныхъ индивидовъ. Особенно въ области промышленнаго права все большее значеніе и распространеніе получаютъ нормативныя волеизъявленія—одностороннія и двухсторонніе,—устанавливающія частный абстрактный правопорядокъ. Кроющаяся тутъ общая юридическая проблема еще недостаточно разработана, но отдѣльнымъ, практически наиболѣе существеннымъ, видамъ нормативныхъ актовъ,—правиламъ внутренняго расго-

рядка и такъ наз. тарифнымъ или коллективнымъ договорамъ— на Западѣ посвящена обширная литература. Въ послѣднее время законодательства и судебная практика имъ также повсюду удѣляютъ много вниманія. Въ ближайшихъ очеркахъ мы попытаемся выяснить юридическую природу и положеніе въ нашемъ правѣ какъ односторонних нормативныхъ актовъ, такъ и нормативныхъ соглашеній.

---

§ 4. Односторонніе нормативные акты.

Литература. *Koehne*, Die Arbeitsordnung vom Standpunkt der vergleichenden Rechtswissenschaft въ «Ztschr. f. verg. Rechtswiss», т. 15 (1902). *Его же*, Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht, Desroys du Roure, указ. соч. *Gazin*, La nature juridique des règlements de travail (thèse 1913). *Oertmann*. Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung (1905).

Односторонніе нормативные акты, исходящіе не отъ центральной власти, а отъ главы или органовъ общественныхъ и частныхъ учрежденій или хозяйственныхъ предпріятій и опредѣляющіе ихъ внутренній порядокъ—явленіе весьма распространенное въ правовомъ быту. Такіе акты носятъ различныя названія: регламенты, правила, постановленія, тарифы, и пр. Въ предпріятіяхъ государственныхъ и общественныхъ, глава которыхъ облеченъ публичною властью, напр., на казенныхъ желѣзныхъ дорогахъ, городскихъ трамвайныхъ предпріятіяхъ, ихъ очень трудно отличить отъ административныхъ актовъ. Они обязательны постольку, поскольку совершившій ихъ органъ власти дѣйствовалъ въ предѣлахъ предоставленныхъ ему компетенцій. За этими предѣлами они обязываютъ только тѣхъ, кто имъ добровольно подчинился.

Мы не будемъ обсуждать вопроса, дѣйтвительно ли обязательность порядка, устанавливаемаго главою казеннаго или муниципальнаго предпріятія, можетъ быть объяснена авторитетомъ публичной власти. Но какъ объяснить юридическую силу односторонних нормативныхъ актовъ, опредѣляющихъ въ абстрактной формѣ внутренній порядокъ частныхъ промышленныхъ предпріятій?

Въ эпоху меркантилизма, какъ мы видѣли, внутренній строй

промышленныхъ предпріятій подробно регулировался административными регламентами. Дольше, чѣмъ въ другихъ областяхъ хозяйственнаго быта, государственная опека тутъ признавалась необходимою. Но и сюда съ конца XVII вѣка стали проникать идеи экономическаго либерализма, мысль о необходимости предоставленія сторонамъ рабочаго договора полной свободы при опредѣленіи ихъ взаимныхъ отношеній. Однако, при отсутствіи экономическаго и интеллектуальнаго равенства сторонъ, эта система фактически сводилась къ почти неограниченной свободѣ для работодателя безконтрольно диктовать рабочимъ свою волю, «законодательствовать» въ своемъ предпріятіи. Такое положеніе вещей не соотвѣтствовало ни идеямъ теоретиковъ экономическаго либарализма, ни интересамъ государства. Въ XIX в. появляются то въ одномъ, то въ другомъ государствѣ проекты подчиненія порядка, устанавливаемаго хозяиномъ въ своемъ предпріятіи, нѣкоторому контролю. Въ 1801 г. инженеръ Costaz въ составленномъ имъ, по порученію французскаго правительства, проектѣ фабричнаго закона предложилъ признать регламенты, издаваемые хозяевами, обязательными для рабочихъ лишь при условіи предварительнаго ознакомленія съ ними рабочихъ и мѣстныхъ властей. Болѣе радикальный проектъ, былъ предложенъ франкфуртскому національному конвенту въ 1848 г. Правила для каждой фабрики должны составляться хозяиномъ вмѣстѣ съ представителями рабочихъ и утверждаться особымъ «фабричнымъ совѣщаніемъ» изъ фабрикантовъ и рабочихъ, которому ввѣряется также надзоръ за ихъ точнымъ исполненіемъ. Приблизительно въ то же время знаменитый швейцарскій юристъ Блунчли выступилъ съ своеобразнымъ предложеніемъ *обязывать* фабрикантовъ, при извѣстномъ количествѣ рабочихъ, издавать правила внутренняго распорядка, но съ тѣмъ, чтобы эти правила предварительно утверждались органами государства. Въ утвержденіи можетъ быть отказано, если правила незаконны, несправедливы или неясны. Утвержденныя же правила должны подлежать оглашенію путемъ вывѣшиванія въ мастерскихъ. Пока они не отмѣнены, они должны почитаться обязательными какъ для работодателя, такъ и для рабочихъ. По мысли Блунчли «правилами» должны, между прочимъ, точно опредѣляться предѣлы карательной власти хозяина, т.-е. его право наложенія денежныхъ штра-

фовъ, которые надлежитъ обращать на нужды самихъ рабочихъ, а не въ пользу работодателя.

Мысли Блунчли получили практическое осуществленіе въ составленномъ имъ же гражданскомъ кодексѣ для Цюрихскаго кантона и вскорѣ были усвоены съ нѣкоторыми отступленіями, цѣлымъ рядомъ промышленныхъ законодательствъ. Даже тамъ, гдѣ фабричные регламенты не получили законодательной санкціи, какъ, напр., во Франціи, судебная практика признаетъ ихъ обязательную силу, если только они оглашены въ установленномъ обычаемъ порядкѣ.

Опредѣленіе юридической природы регламентовъ или «правилъ внутренняго распорядка» на почвѣ господствующихъ ученій составляетъ очень трудную задачу и вызываетъ большія разногласія. Одни юристы видятъ сущность этихъ правилъ и всякихъ вообще нормативныхъ актовъ, исходящихъ отъ главы промышленнаго предпріятія, въ томъ, что ими заранѣе опредѣляются и оглашаются условія договоровъ съ рабочими. Заключая договоръ при наличности оглашенныхъ въ установленномъ порядкѣ правилъ, обѣ стороны имъ молчаливо подчиняются, и въ этомъ основаніе ихъ обязательности. Другіе объясняютъ ихъ обязательность или тѣмъ, что, издавая ихъ, «частное лицо осуществляетъ верховныя права государства» (Іеллинекъ) или же тѣмъ, что государство надѣляетъ главу предпріятія «собственнымъ правомъ» издавать «законы», обязательные для лицъ, подчиненныхъ его хозяйской власти (Ремъ).

Ни одно изъ этихъ построеній не объясняетъ намъ всѣхъ особенностей фабричныхъ регламентовъ. Договорная теорія оставляетъ безъ отвѣта, почему ихъ изданіе обязательно для работодателя, и онъ самъ, даже съ согласія рабочаго, не можетъ отступиться отъ изданныхъ имъ правилъ, пока они не отмѣнены, почему эти правила большинствомъ законодательствъ и судебною практикою признаются обязательными даже для тѣхъ рабочихъ, которые могутъ доказать, что фактически не знали ихъ содержанія (напр. для безграмотныхъ), почему оцѣнка поступковъ, за которые рабочіе, на основаніи правилъ, подвергаются штрафамъ, предоставлена хозяину, а не суду, какъ при договорной неустойкѣ, и мн. др.

Теорія делегаціи государственной власти частному лицу воз-

вращаетъ насъ къ воззрѣніямъ эпохи феодализма, чуждымъ правосознанію современнаго общества. Но, независимо отъ этого, она не соотвѣтствуетъ также основной идеѣ института фабричныхъ регламентовъ, цѣль котораго заключается не въ санкціи или укрѣпленіи хозяйскаго абсолютизма, а въ его ограниченіи и въ контролѣ надъ нимъ. По мысли закона изданіе правилъ внутренняго распорядка составляетъ не право, а публичную обязанность предпринимателя, установленную ради облегченія надзора за осуществленіемъ имъ хозяйской власти. Если бы государство делегировало ему свою власть, оно должно было бы снабдить его также средствами принужденія, коими оно располагаетъ, а не отсылать его, въ случаѣ спора, въ гражданскій судъ.

Правильное рѣшеніе проблемы о природѣ нормативныхъ актовъ, исходящихъ отъ главы промышленнаго предпріятія, на нашъ взглядъ, возможно только на почвѣ того эмпирическаго положенія, что въ предпріятіи, какъ соединеніи людей для опредѣленной цѣли, долженъ существовать соотвѣтствующій его цѣлямъ, обязательный порядокъ. Пока въ дѣло установленія этого порядка не вмѣшиваются ни государство, ни профессіональныя организаціи, онъ, какъ доказываетъ опытъ исторіи, устанавливается односторонне властью работодателя. Но для государства и общества не безразлично, соотвѣтствуетъ ли установленный работодателемъ порядокъ своему назначенію, не нарушаются ли имъ жизненные интересы лицъ, занятыхъ въ предпріятіи. Отсюда—необходимость контроля и, ради облегченія контроля, обязательность изданія и оглашенія правилъ. Установленіе хозяиномъ внутренняго порядка предпріятія, формально превращается въ публичную повинность, отправляемую подъ надзоромъ государства, а матеріально, т.-е. относительно содержанія издаваемыхъ правилъ, подвергается существеннымъ ограниченіямъ.

Мы уже знаемъ, что хозяйская власть не субъективное право хозяина, не власть надъ его собственною индивидуально-правовою сферою, а функція, отправляемая имъ въ силу главенствующаго положенія, которое онъ по закону или обычаю занимаетъ въ хозяйственномъ предпріятіи. Издавая «правила» и другіе односторонніе нормативные акты, онъ, въ отведенныхъ ему границахъ и въ установленныхъ формахъ, осуществляетъ автономію

предпріятія, какъ соціальнаго образованія. Эти акты, являются слѣдовательно, однимъ изъ источниковъ, одною изъ формъ образованія частнаго правопорядка. Ихъ изданіе то зависитъ отъ доброй воли хозяина, то имѣетъ принудительный характеръ, т.-е. государство *требуетъ* отъ хозяина автономнаго урегулированія ряда вопросовъ внутренняго порядка. Но и въ этомъ случаѣ хозяинъ не осуществляетъ делегированной ему государствомъ власти, а выполняетъ, по требованію государства, ввѣренную ему закономъ и обычаемъ въ интересахъ предпріятія нормативную функцію хозяйской власти, состоящую въ автономномъ установленіи должнаго порядка. Въ этомъ отношеніи нѣтъ никакой разницы между факультативными и обязательными или, по терминологіи нѣмецкихъ ученыхъ, между простыми и квалифицированными правилами. Обязательность тѣхъ и другихъ покоится на соціальной автономіи предпріятія. Въ томъ и другомъ случаѣ эти акты хозяйской власти не должны стѣснять интересовъ или правъ рабочихъ въ большей мѣрѣ, чѣмъ это необходимо для цѣлей устанавливаемаго порядка. Въ противномъ случаѣ административныя и судебныя учрежденія, коимъ приходится судить о допустимости или правомѣрности фабричныхъ регламентовъ, отнюдь не лишены права признавать ихъ объективно нецѣлесоотвѣтственными и потому неправильными.

Такой взглядъ на природу правилъ внутренняго распорядка, хотя и расходится съ господствующимъ воззрѣніемъ, но высказывается не впервые. Эртманъ (стр. 20) опредѣляетъ ихъ какъ «автономное, признанное государствомъ, право ограниченной жизненной сферы внутри государства». Современное промышленное предпріятіе, поясняетъ Эртманъ, составляетъ незаконченный, рудиментарный союзъ, построенный на власти и подчиненіи. Правила внутренняго порядка—его основной законъ. Издавая ихъ, работодатель дѣйствуетъ не въ качествѣ индивида, а въ качествѣ главнаго, иногда даже единственнаго органа союза. Во французской литературѣ Газэнъ подробно развилъ и обосновалъ туже мысль. Фабричный регламентъ не договоръ и не законъ въ обычномъ смыслѣ, а «кодификація особаго статутарнаго и дисциплинарнаго права, дѣйствующаго внутри промышленнаго предпріятія, какъ учрежденія, съ собственною правовою органи-

зацією (institution)». Къ сожалѣнію, эти воззрѣнія еще не усвоены ни доктриною, ни практикою, какъ не усвоено ими самое понятіе о частномъ правопорядкѣ.

Среди односторонних нормативныхъ актовъ, извѣстныхъ промышленному праву, нѣсколько особое положеніе занимаютъ правила о взысканіяхъ, налагаемыхъ хозяиномъ на рабочихъ. Мы уже говорили о нихъ въ связи съ ученіемъ о дисциплинарной власти. Мы видѣли, что штрафы нельзя квалифицировать какъ договорную неустойку, ибо оцѣнка наказуемыхъ проступковъ составляетъ дискреціонное право работодателя, не подлежащее провѣркѣ суда, и штрафы, въ отличіе отъ неустойки, поступаютъ не въ его пользу Еще менѣе допустимо основывать ихъ на особомъ карательномъ правѣ работодателя, однородномъ съ карательною властью государства или переуступленномъ ему государствомъ. Карательная власть состоитъ въ возможности поражать, въ возмездіе за содѣянное, личныя и имущественныя права провинившагося. Такая возможность въ современномъ правовомъ государствѣ не можетъ быть предоставлена одному частному лицу по отношенію къ другому, кромѣ развѣ родителей по отношенію къ дѣтямъ.

Многіе принципіально возражаютъ противъ системы частныхъ штрафовъ въ промышленномъ правѣ. Дѣйствительно, не только отдѣльныя предпріятія, но даже промышленность цѣлыхъ государствъ обходятся безъ системы штрафовъ. Нельзя поэтому утверждать, что право наказывать составляетъ необходимое средство для поддержанія внутренняго порядка или что оно логически вытекаетъ изъ права промышленныхъ предпріятій автономно устанавливать свой внутренній правопорядокъ. Правильнѣе думать, что безъ санкціи закона ни одно частное лицо или учрежденіе не можетъ и не должно безнаказанно посягать на правовыя блага другого лица. Но и въ тѣхъ случаяхъ и предѣлахъ, въ которыхъ это право предоставлено главѣ предпріятія, наложеніе хозяиномъ взысканій на рабочихъ подчиняется большинствомъ промышленныхъ законодательствъ контролю административныхъ органовъ государства.

Въ нашемъ законодательствѣ о правилахъ внутренняго распорядка впервые упоминается въ Положеніи 1835 г. объ отношеніяхъ между хозяевами фабричныхъ заведеній и рабочими людьми.

Этотъ законъ установилъ обязанность изданія и вывѣшиванія правилъ, но не содержалъ никакихъ указаній или ограниченій относительно ихъ содержанія. Единственная цѣль ихъ изданія— облегченіе административнаго надзора за фабрикою. Но такъ какъ, въ дѣйствительности, въ ту эпоху надзоръ почти совершенно не касался ваимоотношеній хозяина и рабочихъ, правила никакой пользы не приносили. Въ своей книгѣ о фабричномъ бытѣ Московской губерніи, появившейся въ 1884 году, покойный академикъ Янжулъ такъ описываетъ положеніе хозяина фабрики: «онъ—неограниченный властитель и законодатель, котораго никакіе законы не стѣсняютъ, и онъ часто ими распоряжается по своему; рабочіе ему обязаны «безпрекословнымъ повиновеніемъ», какъ гласятъ правила одной фабрики» (стр. 83). Положеніе вещей кореннымъ образомъ измѣнилось съ изданіемъ дѣйствующихъ понынѣ закона 3 іюня 1886 г. о наймѣ рабочихъ и правилъ о надзорѣ за фабричными заведеніями. Законъ 86 г. предусматриваетъ нѣсколько видовъ нормативныхъ односторонніхъ актовъ, среди которыхъ главное мѣсто занимаютъ правила внутренняго распорядка. Согласно ст. 60 уст. о пром. тр., «управленіе предпріятіемъ составляетъ правила внутренняго распорядка, который долженъ быть соблюдаемъ рабочимъ въ предпріятіи. Правила эти выставляются во всѣхъ мастерскихъ». Правила до ихъ оглашенія подлежатъ утвержденію фабричной инспекціи. Они должны заключать въ себѣ данныя относительно начала, окончанія и перерыва работы, расписаніе праздниковъ, порядокъ отлучекъ съ работы, а также изъ фабричныхъ помѣщеній и т. д. Правила должны быть напечатаны въ расчетныхъ книжкахъ.

Какъ у насъ понималось «утвержденіе» фабричнаго инспектора, объ этомъ свидѣтельствуетъ наказъ чинамъ фабричной инспекціи, изданный въ 1900 г. Согласно 52 п. этого наказа «при утвержденіи правилъ внутренняго распорядка (ст. 103 уст. о пром. тр.) чинамъ фабричной инспекціи надлежитъ имѣть въ виду, что хотя содержаніе сихъ правилъ предоставляется ближайшему соглашенію завѣдывающихъ промышленными заведеніями съ работающими въ сихъ заведеніяхъ рабочими, однако правила сіи должны быть согласованы съ закономъ и изданными въ его развитіе постановленіями. Посему чинамъ фабричной инспекціи предоставляется измѣнять утверждаемыя ими правила внутрен-

няго распорядка лишь въ смыслѣ исправленія (а буде понадобится, то и исключенія) противорѣчащихъ закону пунктовъ, или же предъявленія требованія объ измѣненіи представленныхъ правилъ въ смыслѣ болѣе точнаго опредѣленія договорныхъ условій, исключающаго возможность произвола». Тутъ прежде всего нельзя не удивляться указанію какое-то «соглашеніе» съ рабочими, коимъ опредѣляется содержаніе правилъ. Нигдѣ законъ этого требованія не устанавливаетъ и въ жизни оно не существуетъ. Ст. 60 говоритъ о «порядкѣ, который *долженъ быть* соблюдаемъ рабочими», не упоминая объ ихъ согласіи. Правда, по ст. 98 «извлеченія изъ правилъ внутренняго распорядка, опредѣляющія права и обязанности и отвѣтственность рабочихъ», должны быть включаемы въ каждую расчетную книжку, а практика распространила это требованіе также на позднѣйшія измѣненія правилъ. Но отсюда еще не слѣдуетъ, что и самое содержаніе правилъ создается соглашеніемъ. Нашъ уставъ требуетъ «выставленія правилъ во всѣхъ мастерскихъ» (ст. 60), т. е. односторонняго дѣйствія. Книжка выдается рабочему не при поступленіи на фабрику, а «не позднѣе семи дней по допущеніи къ работѣ» (ст. 95), и въ ней помѣщаются не всѣ правила, а только «извлеченія, опредѣляющія права, обязанности и отвѣтственность рабочихъ» (ст. 98). Соблюдать же они обязаны всѣ правила со дня поступленія на фабрику или ихъ вывѣшиванія. Отсюда можно заключить, что по нашему закону правила должны разсматриваться не какъ результатъ соглашенія, а какъ односторонній нормативный актъ «управленія предпріятіемъ». Ихъ изданіе составляетъ публично-правовую обязанность и лишь подчинено нѣкоторымъ формальнымъ (утвержденіе, оглашеніе) и матеріальнымъ (относительно предмета правилъ) ограниченіямъ. Содержаніе правилъ въ предѣлахъ закона зависитъ отъ «управленія» .На чинахъ фабричной инспекціи и горнаго надзора, по разъясненію Главнаго Присутствія, «лежитъ лишь обязанность провѣрять представляемыя имъ на утвержденіе правила внутренняго распорядка съ точки зрѣнія согласованности ихъ съ закономъ, и, въ случаѣ несоотвѣтствія правилъ послѣднему, эти чины обязаны предложить внести соотвѣтствующее измѣненіе» (1909, ст. 109).

Нашъ уставъ, кромѣ правилъ внутренняго распорядка, знаетъ еще штрафныя табели (ст. 108), а также расцѣночныя та-

бели и вѣдомости, урочные правила и тарифы для исчисленія заработной платы (ст. 100). О значеніи и природѣ послѣднихъ мы скажемъ ниже, въ связи съ ученіемъ о правѣ на вознагражденіе. До закона 11 октября 1917 г. у насъ существовали также штрафныя табели (ст. 108), но въ настоящее время они отмѣнены вмѣстѣ съ денежными взысканіями за неисправность (см. выше стр. 36).

Несоблюденіе требованій устава относительно составленія и оглашенія правилъ, табелей и пр. и включенія ихъ въ расчетную книжку, влечетъ за собою денежныя взысканія, назначаемыя въ административномъ порядкѣ. Но каковы гражданско-правовыя послѣдствія расхожденія содержанія расчетной книжки съ правилами? На этотъ вопросъ уставъ не даетъ прямого отвѣта. Расхожденіе можетъ имѣть различныя причины. Оно можетъ быть вызвано тѣмъ, что стороны при заключеніи договора найма сознательно отступились отъ установленныхъ правилъ. Частное соглашеніе безсильно противъ нормъ, исходящихъ отъ государственной власти и имѣющихъ принудительный характеръ. Къ нимъ односторонніе нормативные акты главы предпріятія не принадлежатъ; поэтому отступленіе отъ нихъ по частному соглашенію *теоретически* возможно. Однако положенія уст. о пром. тр. приводятъ къ противоположному рѣшенію. Изданіе и оглашеніе нѣкоторыхъ видовъ правилъ требуются несомнѣнно въ цѣляхъ надзора и составляютъ публичноправовую обязанность. Поэтому установленный ими *однообразный* порядокъ, пока онъ не измѣненъ въ предписанномъ закономъ порядкѣ, обязателенъ для всѣхъ рабочихъ, коихъ онъ касается. Правила, изданныя и соблюдаемыя въ исполненіе этой обязанности, пока они не замѣнены въ установленномъ порядкѣ другими правилами, дѣйствуютъ *силою закона* и не могутъ быть отмѣняемы договорами съ отдѣльными рабочими.

Другою причиною расхожденія можетъ быть непомѣщеніе позднѣе изданныхъ правилъ въ расчетной книжкѣ. Это упущеніе отнюдь не лишаетъ правилъ обязательной силы для даннаго рабочаго. Правда гражданскій кассаціонный департаментъ Сената въ 1912 г., въ рѣшеніи за № 1, разъяснилъ, что «соглашеніе» между рабочими и заводоуправленіемъ о новыхъ условіяхъ оплаты труда, облеченное въ форму вывѣшаннаго въ заводѣ объявленія, пріобрѣтаетъ силу лишь со времени и при условіи его включенія въ расчетную книжку. Однако это разъясненіе, котораго,

мы подробнѣе коснемся при изученіи значенія расчетной книжки, какъ формы рабочаго договора, не можетъ колебать высказаннаго нами положенія. Правила внутренняго порядка у насъ не создаются путемъ «соглашенія» съ рабочими, и къ нимъ это рѣшеніе Сената, слѣдовательно, не можетъ относиться. Согласно п. 7 ст. 98 въ расчетной книжкѣ помѣщаются «извлеченія изъ постановленій закона и правилъ, опредѣляющихъ права и обязанности и отвѣтственность рабочихъ». Уставъ сопоставляетъ «правила» съ закономъ и упоминаетъ о нихъ отдѣльно отъ «условій найма», о которыхъ говорится въ п. 5 ст. 98. Все это доказываетъ, что помѣщеніе въ расчетной книжкѣ «извлеченій изъ постановленій закона и правилъ», преслѣдуя лишь цѣль информаціи, не составляетъ условія ихъ обязательности.

Односторонніе нормативные акты, издаваемые подъ надзоромъ государственной власти,—единственная форма автономнаго установленія внутренняго правопорядка, извѣстная нашему промышленному законодательству. Новѣйшія западныя законодательства (напр. бельгійское, голландское, швейцарское) обнаруживаютъ явную тенденцію ослабить односторонне авторитарный характеръ этихъ актовъ. Они или требуютъ участія представителей отъ рабочихъ въ ихъ составленіи, или допускаютъ опроверженіе того, что данный рабочій дѣйствительно зналъ содержаніе правилъ и имъ добровольно подчинился. Постановленіе Временнаго Правительства отъ 23 апрѣля 1917 г. о рабочихъ комитетахъ въ промышленныхъ заведеніяхъ и у насъ также узаконило участіе рабочихъ въ составленіи правилъ внутренняго распорядка (п. 9). Проектъ закона о трудовомъ договорѣ и о связанныхъ съ нимъ измѣненіяхъ устава о промышленномъ трудѣ идетъ по тому же пути. Онъ различаетъ обязательное и факультативное изданіе правилъ», подразумѣвая подъ ними не только правила въ техническомъ смыслѣ, но вообще всякіе односторонніе нормативные акты, исходящіе отъ главы хозяйства или предпріятія и устанавливающіе внутренній порядокъ заведенія. Въ промышленныхъ предпріятіяхъ, въ которыхъ постоянно занято болѣе 15 лицъ, ихъ изданіе обязательно, въ остальныхъ оно зависитъ отъ усмотрѣнія хозяина. Въ предпріятіяхъ, въ которыхъ учреждены рабочіе комитеты, проектъ правилъ подвергается совмѣстному обсужденію комитета и управленія предпріятіемъ. Въ случаѣ невоз-

можности достигнуть соглашенія отзывъ комитета о правилахъ долженъ быть сообщенъ органу промышленнаго надзора одновременно съ представленіемъ правилъ на его утвержденіе. Органъ надзора такимъ образомъ становится какъ бы посредникомъ между сторонами и можетъ не утверждать новыхъ правилъ, если они ухудшаютъ положеніе занятыхъ въ предпріятіи лицъ. Тамъ, гдѣ рабочихъ комитетовъ нѣтъ, самимъ рабочимъ дается возможность заявить или органу надзора или непосредственно главѣ предпріятія возраженія противъ проекта.

Правила недѣйствительны, если противорѣчатъ закону или коллективному соглашенію. Если же ими измѣняются условія раньше заключеннаго трудового договора, рабочему предоставляется право расторгнуть договоръ и требовать возмѣщенія убытковъ, но онъ не можетъ, продолжая работать въ томъ-же предпріятіи, не подчиняться правомѣрно изданнымъ правиламъ.

---

§ 5. Нормативныя соглашенія.

Литература. *Таль*, Концессіонные договоры городскихъ общественныхъ управленій, гл. II: нормативное свойство концессіоннаго договора (Вѣстн. гражд. права, декабрь 1915 г. и отдѣльно). *Gierke*, Genossenschaftstheorie, стр. 132 сл. *Kuntze*, Der Gesammtakt (въ Festgabe» f. O. Müller). *Binding*, Die Gründung des norddeutschen Bundes (въ Festg. f. Windscheid). *Bézin*, Exposé des théories allemandes sur l'acte complexe въ Récueil de législation de Toulouse» за 1905 г. *Rouast*, Essai sur la notion juridique de contrat collectif (thèse; Lyon, 1909).

Одно изъ основныхъ положеній гражданскаго права гласитъ, что договоры связываютъ и управомочиваютъ только тѣхъ, отъ кого они исходятъ. Институты правопреемства, представительства и договоровъ въ пользу третьихъ лицъ, составляя уклоненія отъ этого догмата, не могли поколебать его, какъ общее правило. Установленіе же путемъ соглашенія порядка, которому должны подчиняться не сами согласившіеся, или, по крайней мѣрѣ, не только они, а неопредѣленный кругъ лицъ, причастныхъ къ извѣстной соціальной сферѣ, находится въ полномъ противорѣчіи съ указаннымъ общимъ положеніемъ. Для такихъ соглашеній

въ традиціонной системѣ частно-правовыхъ сдѣлокъ не оказывается мѣста; они не укладываются ни въ одномъ изъ извѣстныхъ юридической наукѣ понятій. Мы поэтому, прежде чѣмъ перейти къ изученію отдѣльныхъ типовъ нормативныхъ соглашеній, сложившихся въ области промышленности, должны выяснить въ общихъ чертахъ сущность этого явленія.

То обстоятельство, что въ современномъ правовомъ быту существуютъ соглашенія, коими создаются не конкретныя отношенія между контрагентами, а нѣчто большее, выходящее за предѣлы правовой сферы сторонъ, не осталось незамѣченнымъ. Цѣлый рядъ ученыхъ пытались дать научное объясненіе этого явленія по поводу отдѣльныхъ случаевъ нормативныхъ соглашеній, встрѣчающихся въ публичномъ и частномъ правѣ. Такъ, напр., Гирке, останавливаясь въ изслѣдованіяхъ, посвященныхъ исторіи и теоріи коллективныхъ образованій (Genossenschaften) и такъ называемому соціальному праву, на вопросѣ о природѣ учредительнаго договора, поясняетъ, что частное соглашеніе иногда принимаетъ характеръ «особаго творческаго акта, полагающаго основаніе новому соціальному существу». Это, говоритъ онъ, «не договоръ, а *коллективный актъ*, не имѣющій параллели въ индивидуальномъ правѣ».

Мысль о существованіи такихъ «коллективныхъ актовъ (Gesammtakt, acte complexe)», отличныхъ отъ договоровъ, подробно развита и обоснована другими учеными. Всѣ они придаютъ рѣшающее значеніе при опредѣленіи ихъ юридической природы двумъ обстоятельствамъ: 1) тому, что «участники соглашенія не стоятъ другъ противъ друга, а образуютъ всѣ вмѣстѣ одну сторону, выступаютъ какъ соучастники»; 2) тому, что эффектъ этого акта «лежитъ всегда внѣ индивидуальной правовой сферы совершающихъ его лицъ, между которыми онъ не устанавливаетъ никакой юридической связи, никакихъ взаимныхъ правоотношеній» (Кунце, стр. 45).

Нѣсколько дальше идутъ Биндингъ, Іеллинекъ и др., построившіе, въ связи съ ученіемъ о союзныхъ образованіяхъ въ публичномъ правѣ, особое понятіе «соглашенія воль (Vereinbarung)», отличное отъ договора. «Договоромъ, говоритъ Биндингъ, называется сдѣлка, совершенная посредствомъ двухъ, исходящихъ отъ разныхъ правовыхъ субъектовъ, дѣйствій раз-

личнаго содержанія, направленныхъ на одну и ту же цѣль и непремѣнно дополняющихъ другъ друга....., а соглашеніемъ (въ смыслѣ Vereinbarung)—сліяніе нѣкоторыхъ, одинаковыхъ по содержанію воль». Подобнымъ соглашеніямъ онъ приписываетъ *правосозидательный* эффектъ, который можетъ состоять или въ возникновеніи новаго союза (напр. федеративный договоръ), или въ *установленіи нормъ, коимъ въ извѣстной области всѣ должны подчиняться* (напр. международныя конвенціи). Соглашенія съ такимъ эффектомъ возможны также въ частномъ правѣ. Основаніемъ ихъ правосозидательной силы, по объясненію Биндинга, служитъ то, что «въ соглашеніи содержатся всѣ потенціи, признаваемыя въ жизни правотворческими, а именно образованіе и изъявленіе общей воли, которой всѣ тѣ, для кого она хочетъ быть обязательною, должны покоряться» (стр. 68).

Ученіе объ одностороннемъ коллективномъ актѣ и о «соглашеніи воль» имѣетъ не мало послѣдователей какъ въ нѣмецкой, такъ и во французской и итальянской литературѣ. У насъ оно усвоено М. Д. Загряцковымъ и удачно примѣнено имъ къ объясненію природы Всероссійскаго Земскаго союза. (См. «Вѣстн. Права» за 1916 г., №№ 5 и 7.). Но въ общемъ это ученіе встрѣтило скорѣе отрицательную, чѣмъ положительную оцѣнку. Въ частности, критика подвергла вполнѣ основательнымъ сомнѣніямъ, существуетъ ли какая-нибудь логическая связь между правосозидательнымъ характеромъ соглашеній и ихъ «односторонним плюрализмомъ», т. е. тѣмъ обстоятельствомъ, что тутъ происходитъ соединеніе нѣсколькихъ односторонних волеизъявленій въ одно «совокупное дѣйствіе». Эта связь дѣйствительно совершенно не выяснена и не доказана. Наоборотъ, доказаннымъ можно считать то, что въ современной хозяйственной жизни получили широкое распространеніе нормативныя соглашенія, имѣющія безспорно двухсторонній, т.-е. договорный характеръ. Среди нихъ первое мѣсто занимаютъ такъ называемыя коллективныя или тарифныя соглашенія о трудѣ (см. § 6). Сущность ихъ, какъ мы увидимъ, заключается въ томъ, что ими, путемъ *договорнаго* соглашенія, опредѣляются въ абстрактной формѣ условія будущихъ эвентуальныхъ трудовыхъ договоровъ. Ихъ нормативный эффектъ въ литературѣ также довольно единогласно связывается съ обстоятельствомъ, что на одной или на обѣихъ сторонахъ не-

премѣнно въ качествѣ контрагента выступаетъ *коллективъ*. Въ связи съ этимъ ставится вопросъ, почему снова договорами, заключенными коллективомъ, могутъ быть созданы нормы, обязательныя для лицъ, въ нихъ не участвовавшихъ, и такой силы не могутъ имѣть договоры отдѣльныхъ лицъ?

Попытку отвѣтить на этотъ вопросъ мы находимъ во французской литературѣ, въ ученіи, пользующемся въ послѣднее время большимъ успѣхомъ. Оно исходитъ изъ эмпирическаго положенія, что въ жизни часто «силою необходимости» происходитъ солидаризація интересовъ внутри отдѣльныхъ соціальныхъ группъ. На этой почвѣ создается «коллективная связь» между членами группы и внѣшне распознаваемая организація, позволяющая имъ образовывать и проявлять «общую волю» и, между прочимъ, заключать «коллективные договоры». Руа, посвятившій этимъ договорамъ обстоятельное изслѣдованіе, усматриваетъ ихъ отличительный признакъ въ томъ, что они обязываютъ не только согласившихся членовъ группы, но также не согласныхъ съ ихъ содержаніемъ (les opposants). Далѣе, говоритъ онъ, для нихъ характерно то, что они обыкновенно содержатъ особую «хартію» въ видѣ «предустановленныхъ положеній» (règles préalables), коихъ члены группы должны придерживаться при совершеніи ими опредѣленныхъ сдѣлокъ даже съ лицами, стоящими внѣ группы. Сообразно съ этимъ Руа опредѣляетъ коллективный договоръ какъ «актъ соглашенія, устанавливающій, по меньшей мѣрѣ для одной изъ сторонъ, единую и индивидуально обязательную хартію, совершенную большинствомъ индивидовъ, объединенныхъ связью непроизвольной солидарности» (стр. 115).

Его ученіе, въ конечномъ итогѣ, сводится къ признанію способности коллективовъ создавать путемъ соглашенія, при извѣстныхъ фактическихъ обстоятельствахъ, нормы, обязательныя для опредѣленнаго круга лицъ и отношеній («хартію»). Но почему они обязательны для всѣхъ членовъ группы? Руа на это отвѣчаетъ ссылкою на соціальную сплоченность группы «силою непроизвольной солидарности». Никакого юридическаго основанія ихъ обязательности онъ не указываетъ, ибо находитъ, что въ данномъ случаѣ «факты придаютъ силу акту... они же и должны служить оправданіемъ (justification) чрезвычайной юридической силы договора—хартіи» (стр. 117).

Разсмотрѣнныя нами попытки объяснить нормативную силу соглашенія имѣютъ то общее, что каждый изслѣдователь приписываетъ ее извѣстной категоріи соглашеній, а затѣмъ старается опредѣлить отличительный признакъ этой категоріи и связь между нимъ и нормативнымъ эффектомъ сдѣлки. Между тѣмъ передъ нами не аномалія, не исключительное свойство какой-либо опредѣленной категоріи сдѣлокъ, а *общее явленіе правового быта*, тѣсно связанное съ возрастающимъ значеніемъ для гражданскаго оборота обширныхъ и мощныхъ соціальныхъ образованій, сплоченныхъ въ одно цѣлое своею внутреннею организаціею. Это общее явленіе состоитъ въ томъ, что *частная воля способна автономно создавать не только конкретныя правоотношенія, но, при извѣстныхъ условіяхъ, также абстрактныя нормы*, дѣйствующія въ ограниченной соціальной сферѣ и для опредѣленнаго круга отношеній подобно диспозитивнымъ нормамъ объективнаго права. Мы пытались выше, въ главѣ о внутренней организаціи предпріятія, опредѣлить природу этихъ нормъ частнаго правопорядка. Ими въ абстрактной формѣ создается внутренній правопорядокъ для точно очерченной области. Лица или учрежденія, отъ которыхъ онѣ исходятъ, совершаютъ, въ качествѣ носителей соціальной автономіи, одновременно акты самоограниченія и правотворчества. Въ способности соціальныхъ единицъ къ автономному самоопредѣленію, въ смыслѣ установленія постояннаго обязательнаго порядка взаимоотношеній между входящими въ ихъ составъ лицами, заключается, на нашъ взглядъ, дѣйствительное основаніе юридической силы нормативныхъ соглашеній. Мы усматриваемъ, слѣдовательно, въ нормативныхъ соглашеніяхъ одну изъ формъ внѣзаконодательнаго правотворчества—не государственнаго и народнаго, а общественнаго,—совершаемаго отдѣльными соціальными кругами въ предѣлахъ свойственной имъ способности къ самоопредѣленію (соціальной автономіи).

Таково теоретическое и эмпирическое основаніе правового эфекта нормативныхъ соглашеній. Въ области промышленнаго права этотъ эфектъ состоитъ въ томъ, что ими главѣ предпріятія какъ бы ставятся извѣстныя преграды при опредѣленіи имъ условій труда въ своемъ предпріятіи. До послѣдняго времени наука и практика считались только съ преградами, которыя

ставились главѣ промышленнаго предпріятія государствомъ, въ лицѣ законодательной и административной власти, при установленіи и поддержаніи должнаго порядка. Современная жизнь этимъ не удовлетворяется. Она создала другія силы и другія формы, уравновѣшивающія односторонне-авторитарный строй предпріятій. На условія труда въ настоящее время, кромѣ государства, вездѣ оказываютъ большое вліяніе профессіональныя организаціи рабочихъ и работодателей значеніе и мощь которыхъ безпрестанно растетъ. На нашихъ глазахъ замѣтное вліяніе пріобрѣтаютъ также крупные заказчики отъ которыхъ отдѣльный предприниматель находится въ нѣкоторой экономической зависимости, главнымъ образомъ, казна и муниципальныя учрежденія. Правовою формою, въ которой осуществляется воздѣйствіе тѣхъ и другихъ на условія труда и на внутренній порядокъ предпріятій, служатъ нормативныя соглашенія въ двухъ видахъ: тарифныхъ или коллективныхъ договоровъ и такъ называемыхъ субмиссіонныхъ договоровъ, совершаемыхъ при отдачѣ казенныхъ и муниципальныхъ заказовъ частнымъ лицамъ.

---

§ 6. Тарифные или коллективные договоры.

Литература. *Таль*, Тарифный (коллективный) договоръ, какъ институтъ гражданскаго права (1909). *Дмитріевъ*, Профессіональное движеніе и союзы въ Россіи (1909). *Lotmar*, Der Arbeitsvertrag, т. I, стр. 755 и сл. *Rundstein*, Tarifvertrag und moderne Rechtswissenschaft (1906). *H. Sinzheimer*, Der korporative Arbeitsnormenvertrag B. I. (1907) и Вып. II (1908). *Его-же*, Ein Arbeitstarifgesetz (1916). *Pirou*, Les conceptions juridiques successives du contrat collectif (1909). *De Vischer*, Le contrat collectif de travail (1911).

Соглашенія, которыя въ однихъ государствахъ принято называть тарифными договорами, въ другихъ—коллективными, заключаются союзомъ или группою рабочихъ съ отдѣльными работодателями или ихъ союзомъ. Ими устанавливается комплексъ нормъ, опредѣляющихъ содержаніе будущихъ рабочихъ договоровъ на случай заключенія таковыхъ членами группы или союза.

Единичные случаи такихъ соглашеній встрѣчаются уже въ средніе вѣка, но массовое ихъ появленіе составляетъ продуктъ

новѣйшей фазы хозяйственной жизни и находится въ тѣснѣйшей связи съ двумя характерными ея особенностями: съ интенсивнымъ развитіемъ профессіональныхъ организацій и съ стремленіемъ организованныхъ группъ рабочихъ (а въ послѣднее время и работодателей) вліять на содержаніе заключаемыхъ отдѣльными членами профессіи рабочихъ договоровъ. Раньше поводомъ къ заключенію подобныхъ соглашеній обыкновенно служили коллективные конфликты, затрогивавшіе профессіональные интересы обширныхъ группъ рабочихъ и заканчивавшіеся, благодаря посредничеству примирительныхъ учрежденій или лицъ, облеченныхъ довѣріемъ обѣихъ сторонъ, установленіемъ на будущее время опредѣленныхъ условій труда. Первоначально этимъ мирнымъ трактатамъ никто не придавалъ значенія юридической сдѣлки; они исполнялись подъ угрозою стачки и локаута и подъ давленіемъ общественнаго мнѣнія. Но взглядъ на нихъ, сперва въ Англіи и Америкѣ, а позднѣе и на европейскомъ континентѣ постепенно мѣняется. Начиная съ послѣдней четверти прошлаго столѣтія, въ заинтересованныхъ кругахъ крѣпнетъ сознаніе, что подобное соглашеніе создаетъ обязательное для сторонъ правоотношеніе, что его неисполненіе составляетъ нарушеніе юридической обязанности и законный поводъ для гражданскаго иска. Все чаще къ подобнымъ соглашеніямъ прибѣгаютъ не для улаженія, а для предупрежденія конфликтовъ и заключаются они уже не только отдѣльными предпринимателями со своими рабочими, а обыкновенно профессіональными союзами.

На выясненіе юридической природы этихъ соглашеній и обоснованіе ихъ обязательной силы на почвѣ гражданскаго права юристами, а послѣдніе 10—15 лѣтъ, потрачено очень много труда. Тѣмъ не менѣе повсюду раздается призывъ къ законодателю замѣнить шаткія теоретическія основанія, на которыхъ въ настоящее время построенъ тарифный договоръ, точною законодательною нормировкою. Мы не будемъ входить въ разборъ и оцѣнку различныхъ юридическихъ конструкцій тарифнаго договора. На основаніи высказанныхъ нами выше (§ 5) соображеній мы полагаемъ, что онъ составляетъ разновидность нормативныхъ соглашеній, т.-е. одинъ изъ способовъ автономнаго созданія внутренняго порядка промышленныхъ предпріятій, одну изъ формъ внѣзаконодательнаго правотворчества.

Тарифный договоръ, какъ правовое явленіе, построенъ на двухъ основаніяхъ: на идеѣ соціальнаго самоопредѣленія промышленнаго предпріятія, осуществляемаго его главою, и на идеѣ участія профессіональнаго союза, какъ призваннаго защитника интересовъ даннаго класса или данной группы, въ урегулированіи условій труда. Соглашеніе, посредствомъ котораго достигается сочетаніе и примиреніе этихъ двухъ идей, не можетъ разсматриваться какъ обыкновенная частноправовая сдѣлка, ибо преслѣдуетъ другія цѣли и имѣетъ другую, болѣе обширную сферу дѣйствія. Поэтому понятія и правовыя формы, позаимствованныя изъ частнаго права, какъ-то представительство и договоры въ пользу третьихъ лицъ, оказываются недостаточными и непригодными для конструкціи коллективнаго соглашенія. Но съ другой стороны, объясненіе его юридической природы при помощи понятій и правовыхъ институтовъ публичнаго права также требуетъ большой осмотрительности, ибо союзы, заключающіе тарифные (коллективные) договоры, не располагаютъ авторитетомъ публичной власти по отношенію къ тѣмъ, кто ими обязываются. Поэтому аналогія съ публичноправовыми договорами и, въ частности, съ международными и федеративными соглашеніями, на которую указываютъ нѣкоторые ученые, намъ также очень мало выясняетъ. Уразумѣніе и опредѣленіе юридической сущности коллективнаго соглашенія, на нашъ взглядъ, только возможны, если исходить изъ того положенія, что оно составляетъ одинъ изъ источниковъ частнаго правопорядка хозяйственныхъ предпріятій и одну изъ формъ, въ которыхъ осуществляются одновременно правовое самоопредѣленіе послѣднихъ и участіе профессіональныхъ союзовъ въ установленіи ихъ внутренняго порядка.

Въ западной литературѣ къ такому опредѣленію повидимому склоняется знаменитый публицистъ Еллинекъ. Онъ приводитъ тарифный договоръ какъ примѣръ зарожденія въ современномъ государствѣ новыхъ формъ участія общественныхъ силъ въ законодательствѣ. Эти соглашенія, говоритъ онъ, формально имѣютъ своимъ источникомъ волю сторонъ, но ими на самомъ дѣлѣ создаются новыя правовыя нормы, дѣйствующія,—если не юридически, то фактически—для извѣстнаго круга отношеній подобно закону, хотя они и не созданы законодательнымъ путемъ.

Значеніе идеи соціальнаго самоопредѣленія для института тарифнаго договора наиболѣе полно и всесторонне выяснено въ новѣйшемъ изслѣдованіи Гуго Зинцгеймера, посвященномъ этому институту. Характерное для нашего времени преобладаніе государственнаго закона надъ другими источниками права, говоритъ этотъ авторъ, порождаетъ разладъ между правомъ и жизнью. Причина разлада кроется въ несовпаденіи правополагающей и правосозидающей силы: первою является государство, второю-же само общество. Этотъ разладъ вполнѣ устраняется только тамъ, гдѣ «свободно организованныя общественныя силы сами непосредственно и планомѣрно творятъ объективное право и самодѣятельно имъ управляютъ». Одну изъ формъ этого творчества составляетъ тарифный договоръ, одинъ изъ органовъ этого управленія—автономныя тарифныя учрежденія. Зинцгеймеръ называетъ участіе профессіональныхъ организацій въ этомъ творчествѣ «новою формою соціальнаго волеобразованія внѣ политическихъ парламентовъ», но на этой сторонѣ вопроса онъ подробно не останавливается, односторонне подчеркивая лежащую въ основаніи тарифнаго договора «идею соціальнаго самоопредѣленія».

Независимо отъ юридической конструкціи коллективнаго соглашенія, всѣ изслѣдователи сходятся въ томъ, что и при отсутствіи законодательной санкціи вполнѣ возможно признать за ними юридическую силу на почвѣ общихъ принциповъ гражданскаго права. Какихъ-либо основаній отрицать юридическую силу тарифнаго договора мы не находимъ также въ постановленіяхъ нашего дѣйствующаго закона. Коллективное соглашеніе, какъ всякій договоръ и всякое обязательство правильно составленные (ст. 570 т. X ч. I), имѣетъ обязательную силу для его участниковъ. У насъ не существуетъ замкнутаго круга договорныхъ типовъ и потому всякое соглашеніе, въ основаніи котораго лежитъ охраняемый гражданскимъ правомъ интересъ, при отсутствіи законныхъ препятствій, порождаетъ юридическое отношеніе. Интересы, связанные съ тарифнымъ договоромъ, имѣютъ одновременно моральный и экономическій характеръ и несомнѣнно относятся къ сферѣ гражданскаго оборота; поэтому для отказа въ ихъ правовой охранѣ нѣтъ разумныхъ основаній. У насъ уже до революціи фактически имѣли мѣсто единичные

случаи коллективныхъ соглашеній между профессіональными союзами и предпринимателями, свѣдѣнія о которыхъ можно найти въ малодоступныхъ, существовавшихъ очень короткое время, журналахъ этихъ союзовъ. Такими соглашеніями о будущихъ условіяхъ труда нерѣдко заканчивались забастовки рабочихъ. Но они совершенно не привлекали вниманія нашей юридической литературы, а судебная практика даже не отдавала себѣ отчета, что это договоры sui generis, а не личный наемъ, заключаемый съ цѣлою группою рабочихъ, и не предварительный договоръ. Въ такую ошибку впалъ, напр., гражданскій департаментъ сената въ уже приведенномъ рѣшеніи 1912 г. за № 1. Вывѣшенное на заводѣ объявленіе «по поводу волненій» объ увеличеніи заработной платы на 20% квалифицируется сенатомъ какъ письменное доказательство, удостовѣряющее словесное соглашеніе объ условіяхъ найма, заключенное заводоуправленіемъ съ наличными рабочими. Сенатъ упустилъ изъ виду, что стороны не обязывались этимъ соглашеніемъ ни къ исполненію работы, ни къ уплатѣ вознагражденія, а только къ соблюденію на будущее время извѣстныхъ нормъ, что они, слѣдовательно, не заключили договора найма. Ихъ соглашеніе также отнюдь не имѣло характера предварительнаго договора, коимъ стороны или одна сторона обязались впослѣдствіи заключить договоръ найма. Контрагенты тарифнаго договора другъ другу такихъ обѣщаній не даютъ; они только нормируютъ условія *эвентуальныхъ* будущихъ договоровъ. «Словесное соглашеніе, состоявшееся «по поводу волненій», о которомъ говорится въ рѣшеніи, имѣло самостоятельное значеніе. Не имъ измѣнены условія ранѣе заключенныхъ договоровъ съ рабочими, а послѣдовавшимъ, въ связи съ нимъ, письменнымъ объявленіемъ заводоуправленія о такомъ измѣненіи и молчаливымъ согласіемъ на него наличныхъ рабочихъ. (Ср. гражд. хронику М. М. Винавера «Вѣстн. гражд. права», янв. 1913 г.).

Въ первомъ изданіи настоящихъ очерковъ мы предсказали, что по мѣрѣ устраненія препятствій, стоявшихъ на пути его нормальнаго развитія, институтъ тарифнаго договора, пустившій въ промышленности другихъ государствъ необычайно быстро глубокіе корни, привьется также у насъ. Опытъ 1917 года подтвердилъ это предсказаніе. Правда, бурный темпъ рабочаго движенія, и раствореніе соціальной борьбы въ политической,

принявшей характеръ ожесточенной гражданской войны, вытѣснили самую идею соглашенія и мирнаго сотрудничества. Тѣмъ не менѣе тяготѣніе къ соглашеніямъ и къ устойчивости условій труда не совсѣмъ утрачено, о чемъ свидѣтельствуетъ цѣлый рядъ совершенныхъ за послѣдніе мѣсяцы тарифныхъ договоровъ. Ихъ юридическая сила пока мало интересуетъ ихъ участниковъ, такъ какъ при создавшемся положеніи они не предполагаютъ, въ случаѣ его нарушенія, обращаться къ государственному суду. Въ самихъ договорахъ бо́льшею частью указывается другой способъ разрѣшенія недоразумѣній и споровъ. Для этой цѣли создаются спеціальныя автономныя комиссіи изъ представителей сторонъ. Однако рано или поздно несомнѣнно обнаружится необходимость въ опредѣленіи юридической стороны института, въ частности, въ разрѣшеніи вопросовъ о предметѣ тарифнаго договора, о томъ, кѣмъ онъ можетъ быть заключенъ и кто имъ обязывается, о послѣдствіяхъ его нарушенія и мн. др. Мы попытаемся вкратцѣ разобраться въ главнѣйшихъ вопросахъ.

Если единственное существенное содержаніе тарифнаго договора составляютъ условія будущихъ рабочихъ договоровъ, и онъ получаетъ практическое значеніе только въ случаѣ заключенія таковыхъ, то въ чемъ же заключается предметъ этого своеобразнаго соглашенія, къ чему стороны непосредственно другъ передъ другомъ обязываются? Чтобы отвѣтить на этотъ вопросъ, необходимо имѣть въ виду, что предметомъ юридической сдѣлки можетъ быть какъ положительное дѣйствіе, такъ и воздержаніе отъ дѣйствія, его несовершеніе. По тарифному договору тѣ работодатели и рабочіе, которыхъ онъ касается, обязуются не заключать рабочихъ договоровъ на условіяхъ менѣе выгодныхъ, чѣмъ предустановленныя состоявшимся соглашеніемъ. Кромѣ того, самый союзъ, заключающій договоръ, обязуется дѣлать все отъ него зависящее, чтобы члены союза придерживались тарифа.

Имѣютъ ли по нашему дѣйствующему праву юридическую силу договоры, устанавливающіе обязанность къ воздержанію, или—что тоже самое—запрещающіе какое-либо дѣйствіе? Этого вопроса не слѣдуетъ смѣшивать, какъ это иногда дѣлаетъ нашъ судъ, съ вопросомъ объ осуществимости подобныхъ обязательствъ на почвѣ процессуальныхъ законовъ, ибо существованіе юриди-

ческаго отношенія не зависитъ отъ того, располагаетъ ли судъ достаточными средствами для принужденія должника къ дѣйствіямъ, составляющимъ его предметъ. Наши матеріальные законы не дѣлаютъ никакой разницы между положительнымъ дѣйствіемъ и воздержаніемъ, какъ предметами обязательства. Наоборотъ, изъ совокупнаго смысла ст. 570, 572 и 693, ч. I т. X Св. Зак. вытекаетъ, что неисполненіе всякаго договора и всякаго обязательства даетъ право на искъ, и что предметъ иска составляетъ «удовлетвореніе во всемъ, что въ оныхъ постановлено», а при наличности убытковъ—ихъ возмѣщеніе Ничто не мѣшаетъ намъ подвести подъ эти положенія закона сдѣлки, устанавливающія обязанность къ воздержанію.

Сторонами тарифнаго договора или по крайней мѣрѣ одною изъ сторонъ всегда выступаютъ коллективы. Бываютъ тарифные договоры, заключаемые опредѣленною группою рабочихъ съ отдѣльнымъ работодателемъ и касающіеся порядка въ опредѣленномъ промышленномъ предпріятіи (фирменные). Но это исключеніе. Обыкновенно ихъ заключаютъ союзы рабочихъ и работодателей. Не всегда только эти союзы имѣютъ ясную и опредѣленную правовую форму.

Въ области промышленнаго труда особенно часто и обильно возникаютъ ассоціаціи, не укладывающіяся ни въ одну изъ типичныхъ формъ извѣстныхъ современному гражданскому праву. Скрѣпляющій ихъ цементъ—солидарность профессіональныхъ интересовъ и потребность въ ихъ дружной зашитѣ —оказывается настолько крѣпкимъ, что дѣлаетъ съ точки зрѣнія заинтересованныхъ лицъ излишнею или, по крайней мѣрѣ, не безусловно необходимою ихъ легализацію со стороны государства. Такія ассоціаціи тѣмъ не менѣе, во внутреннихъ своихъ отношеніяхъ и во внѣшнихъ выступленіяхъ, смотрятъ на себя не какъ на сумму отдѣльныхъ лицъ, а какъ на единую соціальную величину. Они рѣшаютъ свои дѣла по большинству голосовъ, устраиваютъ собранія, на которыхъ принимаютъ тѣ или другія обязательныя для членовъ рѣшенія, выбираютъ уполномоченныхъ, нерѣдко имѣютъ выборные органы, кассы, библіотеки и т. д. Представимъ себѣ теперь, что такая юридически безформенная группа заключаетъ тарифный договоръ—явленіе чрезвычайно частое въ Западной Европѣ и уже не разъ имѣвшее

мѣсто у насъ—имѣетъ ли онъ обязательную силу и для кого именно?

При рѣшеніи этого вопроса необходимо имѣть въ виду, что рѣчь идетъ не объ установленіи внутренняго порядка (который можетъ существовать также въ соціальныхъ образованіяхъ, не надѣленныхъ юридическою личностью), а объ участіи въ оборотѣ въ качествѣ правового субъекта. Гражданское право не знаетъ другихъ субъектовъ правоотношеній, кромѣ физическихъ и юридическихъ лицъ, и другихъ формъ соединенія лицъ въ одинъ коллективный субъектъ, кромѣ товарищества, корпорацій и учрежденій. Однако жизнь и въ этомъ случаѣ туго поддается трафаретамъ и, въ дѣйствительности, порождаетъ въ большомъ количествѣ соединенія людей, не укладывающіяся ни въ одинъ изъ этихъ типовъ. Они могутъ имѣть кратковременный, спорадическій характеръ, какъ, напр., собранія или стеченіе людей для случайнаго сотрудничества (тушенія пожара), но могутъ также принимать форму ассоціаціи для планомѣрнаго осуществленія постоянной задачи.

Относительно случайныхъ коалицій нѣтъ сомнѣнія, что они субъектами гражданскихъ правоотношеній быть не могутъ. Если ими совершается какая-нибудь сдѣлка, то, по началамъ дѣйствующаго права, таковою обязываются только тѣ, кто непосредственно или черезъ представителя участвовалъ въ ея заключеніи или впослѣдствіи къ ней присоединился. Вопросъ осложняется, когда сдѣлка совершается профессіональными союзами. Правомѣрность ихъ существованія не вездѣ ставится въ зависимость отъ офиціальнаго признанія ихъ юридической личности. Въ цѣломъ рядѣ государствъ, напр. во Франціи, Италіи, Бельгіи, Германіи, закономъ допускается свободное образованіе профессіональныхъ союзовъ. Въ Англіи тоже положеніе выводится практикою изъ общихъ принциповъ права, въ частности изъ принципа свободы личности. Однако, не всякій дозволенный закономъ частноправовой союзъ признается юридическимъ лицомъ. Для этого требуется выполненіе извѣстныхъ формальностей или наличность опредѣленныхъ матеріальныхъ условій. Союзы, не удовлетворяющіе этимъ условіямъ, кое-гдѣ запрещаются законодателемъ, но большею частью игнорируются имъ или надѣляются ограниченною правоспособностью, т.-е. имъ

разрѣшается лишь опредѣленный кругъ дѣйствій. Судебная практика большинства западныхъ государствъ считаетъ, по отношенію къ профессіональнымъ союзамъ, не пріобрѣвшимъ правъ юридическаго лица, такое разрѣшеніе и даже полное умолчаніе въ законѣ достаточнымъ, чтобы не лишать юридической силы совершенныхъ ими коллективныхъ договоровъ.

У насъ частныя общества и союзы, не удовлетворяющіе закону 4 марта 1906 г., т.-е. не зарегистрованные, лишены правоспособности. Согласно ст. 20 этого закона, «право... заключать договоры, вступать въ обязательства, а равно искать и отвѣчать на судѣ предоставляется лишь тѣмъ обществамъ, кои зарегистрованы въ установленномъ порядкѣ на основаніи особаго устава». Постановленіе Временнаго Правительства отъ 12 апрѣля 1917 года, провозгласившее полную свободу образовывать общества и союзы въ цѣляхъ не противныхъ уголовнымъ законамъ, все же предоставляетъ право «вступать въ обязательства и отвѣчать на судѣ лишь тѣмъ обществамъ и союзамъ, уставы которыхъ зарегистрованы судебною властью». Слѣдовательно стороною тарифнаго договора формально и въ настоящее время могутъ быть только зарегистрованные частные союзы и правомѣрно существующіе союзы публичнаго права. Изъ договоровъ же, заключенныхъ другими союзами, для нихъ самихъ не вытекаютъ ни права, ни обязанности, ни возможность предъявленія исковъ или отвѣта по таковымъ.

Резюмируя все сказанное, мы приходимъ къ такому выводу: когда безформенныя ассоціаціи, образовавшіяся ad hoc, заключаютъ тарифный договоръ, не они пріобрѣтаютъ изъ него права и обязанности, а физическія лица, заключившія договоръ. Постоянныя ассоціаціи, въ частности—профессіональные союзы могутъ заключать тарифные договоры, насколько они положительнымъ закономъ не лишены правоспособности. У насъ право заключать коллективныя соглашенія объ условіяхъ труда спеціально признано закономъ за профессіональными обществами (п. I ст. 45 уст. о промышл.). Нѣтъ основанія сомнѣваться, ч стороною тарифнаго договора можетъ быть всякое легализованное общество или правомѣрно существующій союзъ. Нелегализованные союзы частныхъ лицъ, какъ таковые, по нашему закону, лишены возможности вступать въ обязательства. Но

отсюда еще не слѣдуетъ, что заключенный ими договоръ лишенъ всякаго значенія. Необходимо имѣть въ виду, что по смыслу коллективнаго соглашенія обязанность, составляющая главнѣйшее его содержаніе, а именно несовершеніе договоровъ на противотарифныхъ условіяхъ, возлагается не на самые союзы, а на рабочихъ или работодателей, состоящихъ членами таковыхъ Слѣдовательно, установленіе такихъ обязательствъ, если оно юридически вообще возможно, не лежитъ за предѣлами правоспособности нерегистрованныхъ союзовъ. Но на какомъ основаніи такое соглашеніе можетъ быть признано, по дѣйствующему праву, обязательнымъ для членовъ союза, не принимавшихъ непосредственнаго участія въ его заключеніи?

Отвѣтъ на этотъ вопросъ зависитъ отъ природы юридическаго отношенія между профессіональнымъ союзомъ и его членами. Въ литературѣ преобладаютъ два мнѣнія. По первому члены союза должны разсматриваться какъ «третьи лица» или выгодополучатели и самое соглашеніе, слѣдовательно, какъ договоръ въ пользу третьихъ лицъ. По другому мнѣнію союзъ дѣйствуетъ въ качествѣ представителя своихъ членовъ. Основаніемъ представительства одни считаютъ законный мандатъ, состоящій въ томъ, что союзу ввѣрена защита профессіональныхъ интересовъ, другіе—молчаливое согласіе наличныхъ членовъ союза и членовъ, вступившихъ въ него послѣ заключенія тарифнаго договора. Ни одна изъ этихъ конструкцій не согласуется съ дѣйствительнымъ положеніемъ вещей.

Изъ договора въ пользу третьихъ лицъ для послѣднихъ вытекаютъ только права, но не обязанности, а по воззрѣніямъ, усвоеннымъ нашею практикою, эти права принадлежатъ имъ неотъемлемо только съ момента изъявленія ими согласія на ихъ пріобрѣтеніе. Кромѣ того, подъ третьими лицами обычно подразумѣваются лица индивидуально опредѣленныя и посторонія, т.-е. не тѣ, отъ имени и за счетъ которыхъ договоръ заключается. Все это совершенно неприложимо къ тарифному договору.

Представительство въ гражданскомъ правѣ предполагаетъ наличность такого отношенія, въ силу котораго волеизъявленіе представителя обязываетъ или управомочиваетъ представляемаго. Приложеніе этого понятія къ отношеніямъ между сою-

зомъ и его членами построено: 1) на мысли, что союзъ защищаетъ индивидуальные интересы своихъ членовъ, выражаетъ ихъ волю и 2) на презумпціи молчаливаго согласія всѣхъ членовъ союза на заключеніе обязательнаго для нихъ коллективнаго соглашенія. Между тѣмъ союзъ отнюдь не дѣйствуетъ какъ представитель отдѣльныхъ членовъ, а, наоборотъ, нерѣдко бываетъ вынужденъ дѣйствовать, не считаясь съ ихъ мнѣніемъ, ради общаго интереса всей группы. Ему закономъ ввѣрена защита профессіональныхъ, а не индивидуальныхъ интересовъ, совершеніе сдѣлокъ *въ интересахъ* другихъ лицъ, а не *отъ ихъ имени* или за ихъ счетъ. Все это не вяжется съ понятіемъ о представительствѣ въ общепринятомъ смыслѣ. Презумція молчаливаго одобренія сводится къ произвольной фикціи и практически не достигаетъ цѣли, ибо, какъ всякое предположеніе, на вытекающее изъ закона, можетъ быть опровергаема доказательствомъ противнаго.

Мы не видимъ возможности объяснить обязательность коллективныхъ соглашеній для членовъ союза при помощи указанныхъ конструкцій и вообще понятій и положеній гражданскаго права. Оставаясь въ этихъ предѣлахъ, пришлось бы признать, что союзъ можетъ принимать противъ своихъ членовъ, заключавшихъ противотарифные рабочіе договоры, только мѣры фактическаго воздѣйствія, напр. исключеніе изъ союза, бойкотъ и т. п., но нельзя утверждать, что самому союзу или его членамъ принадлежитъ право требовать, чтобы каждый членъ союза придерживался тарифа, и въ противномъ случаѣ искать субедной защиты.

Однако, жизнь съ такимъ рѣшеніемъ вопроса не мирится и оно дѣйствительно идетъ въ разрѣзъ съ потребностями и воззрѣніями заинтересованныхъ классовъ. Между тѣмъ другое рѣшеніе вопроса возможно только тогда, если мы не будемъ считать категорическимъ императивомъ примѣненіе началъ и формъ мышленія, сложившихся въ гражданскомъ правѣ, при разрѣшеніи вопросовъ, касающихся правового положенія внутри соціальныхъ образованій, а будемъ примѣнять къ нимъ, по аналогіи, масштабы и нормы, заимствуемые изъ публичнаго права, когда это болѣе соотвѣтствуетъ характеру и укладу отношеній. Въ публичномъ правѣ тоже сложилось особое понятіе, носящее,

(быть можетъ безъ достаточныхъ основаній), названіе представительства, но имѣющее съ частноправовымъ представительствомъ очень мало общаго. Публичное представительство состоитъ въ томъ, что лицу или учрежденію ввѣряется извѣстная власть, что послѣднее надѣляется опредѣленными компетенціями и въ то же время, на него возлагается обязанность пользоваться ими исключительно въ интересахъ группъ, круга, части или всего населенія района или государства, о нуждахъ которыхъ лицо или учрежденіе призваны заботиться. Насколько, дѣйствуя въ предѣлахъ своихъ компетенцій, публично-правовой представитель устанавливаетъ извѣстный порядокъ, соблюденіе этого порядка обязательно для членовъ группы или обывателей района, интересы коихъ ему ввѣрены. Профессіональные союзы въ такомъ именно смыслѣ дѣйствуютъ какъ «представители» профессіональныхъ интересовъ своихъ членовъ, а не въ смыслѣ частноправового представительства.

По нашему закону «профессіональныя общества имѣютъ цѣлью выясненіе и согласованіе экономическихъ интересовъ, улучшеніе условій труда своихъ членовъ или поднятіе производительности принадлежащихъ имъ предпріятій. Въ частности, профессіональныя общества могутъ ставить себѣ цѣлью изысканіе способовъ къ устраненію, *посредствомъ соглашенія* или третейскаго разбирательства, недоразумѣній, возникающихъ на почвѣ договорныхъ условій между нанимателями и нанимаемыми»... (ст 44 и п. I ст. 45 Уст. о пром.). Кто, поступая въ союзъ, солидаризируетъ свои интересы съ общими, защита которыхъ по закону ввѣрена профессіональному союзу, тотъ тѣмъ самымъ признаетъ право союза опредѣлять и предпринимать все, что требуется въ общемъ интересѣ и подчиняется установленному имъ, въ предѣлахъ его законной компетенціи, порядку, независимо отъ того, одобряетъ ли онъ его или нѣтъ. Только такимъ путемъ, т.-е. примѣняя, по аналогіи, положенія о публичномъ представительствѣ, соотвѣтствующія дѣйствительному характеру отношеній союза къ своимъ членамъ, можно, какъ намъ кажется, юридически обосновывать обязательность тарифныхъ нормъ для членовъ союза.

Въ хозяйственной жизни западныхъ государствъ замѣчается тенденція распространять дѣйствіе коллективныхъ или тариф-

ныхъ соглашеній, кромѣ членовъ союза, еще на всѣхъ неорганизованныхъ рабочихъ и работодателей данной профессіи, въ мѣстѣ или районѣ дѣйствія тарифа. За тарифными нормами, такимъ образомъ, склонны признать силу правового обычая или, по крайней мѣрѣ, заведеннаго порядка, коему рабочіе опредѣленной категоріи молчаливо подчиняются, если противное не вытекаетъ изъ заключеннаго ими договора. Для примѣненія тарифныхъ условій, утверждаетъ Лотмаръ, достаточно одного факта отсутствія противотарифныхъ условій въ индивидуальномъ договорѣ. Нормы, устанавливаемыя путемъ коллективнаго соглашенія, по этому ученію, ipso jure восполняютъ частный правопорядокъ всѣхъ промышленныхъ предпріятій опредѣленной отрасли. Однако не трудно видѣть, что этимъ нормамъ въ данномъ случаѣ приписываются сила и значеніе нормъ общаго правопорядка, а это не соотвѣтствуетъ ихъ природѣ. Придавать имъ такое значеніе можетъ только законодатель, но не судъ и не стороны тарифнаго соглашенія.

Нѣкоторые ученые идутъ еще дальше. Лотмаръ и другіе изслѣдователи полагаютъ, что индивидуальные договоры въ части, противорѣчащей тарифнымъ нормамъ, должны почитаться ничтожными и что условія тарифнаго договора автоматически вытѣсняютъ и замѣняютъ противотарифное содержаніе всякаго индивидуальнаго рабочаго договора между лицами, связанными тарифомъ. Въ подтвержденіе этого положенія Лотмаръ и его сторонники приводятъ три соображенія: 1) намѣреніе сторонъ тарифнаго договора направлено именно на такое абсолютное дѣйствіе, т.-е. на то, чтобы содержаніе эвентуальныхъ рабочихъ договоровъ стояло внѣ зависимости отъ воли отдѣльныхъ участниковъ. Имъ только остается рѣшить «das ob und nicht das wie», вступить или не вступать въ рабочій договоръ, но не предоставлено право измѣнить заранѣе опредѣленныя условія. 2) Тарифъ установленъ не отдѣльными лицами, а коллективомъ, какъ таковымъ. Это не lex sibi dicta, не простое самоограниченіе, касающееся только правовой сферы того, отъ кого онъ исходитъ, а преграда, воздвигнутая всею группою сообща, которая не можетъ быть низложена соглашеніемъ отдѣльныхъ лицъ. 3) Разъ правила внутренняго порядка, исходящія отъ одной договорной стороны, не могутъ быть отмѣняемы

путемъ частныхъ соглашеній, то отсюда можно заключить, что законъ признаетъ такую же силу за условіями, заранѣе установленными по взаимному соглашенію обоихъ контрагентовъ.

Эти разсужденія мало убѣдительны. Можно согласиться съ тѣмъ, что принудительное дѣйствіе тарифныхъ нормъ соотвѣтствуетъ практической цѣли этого института и намѣреніямъ сторонъ, но одного этого недостаточно, чтобы осуществить его безъ содѣйствія законодателя. Нормы, созданныя путемъ соглашенія, становятся частью внутренняго правопорядка отдѣльныхъ предпріятій. Но это не нормы публичнаго права, противъ которыхъ безсильна частная воля, не jus cogens, неотмѣняемость котораго гарантируется закономъ. Частный правопорядокъ промышленныхъ предпріятій, насколько противное не вытекаетъ прямо или косвенно изъ закона, имѣетъ характеръ диспозитивнаго права, отъ котораго возможны отступленія путемъ индивидуальныхъ соглашеній или волеизъявленій. Такое рѣшеніе вопроса de lege ferenda нецѣлесообразно, но на почвѣ дѣйствующаго права другое невозможно. Въ законахъ и законопроектахъ, регилирующихъ коллективныя соглашенія о трудѣ, беретъ верхъ противоположная точка зрѣнія. Какъ примѣръ мы можемъ привести ст. 323 швейц. Улож. 1911 г.: «Трудовые договоры лицъ, связанныхъ коллективнымъ соглашеніемъ, недѣйствительны въ части, противорѣчащей постановленіямъ послѣдняго. Недѣйствительныя условія замѣняются соотвѣтственными постановленіями коллективнаго соглашенія».

Нашъ законъ не даетъ никакихъ основаній для признанія неотмѣняемости тарифнаго договора. Ограниченіе договорной свободы путемъ частныхъ соглашеній противорѣчитъ духу дѣйствующаго закона, запрещающаго, напр., договоры, ограничивающіе вступленіе въ бракъ или завѣщательную свободу, не допускающаго отказа отъ судедной защиты и подчеркивающаго въ ст. 1530, что договаривающимся сторонамъ оставляется на волю включать въ договоръ, по обоюдному соглашенію и по ихъ усмотрѣнію, всякія условія законамъ не противныя.

То, что противотарифный договоръ сохраняетъ силу, однако, не избавляетъ лицъ, нарушившихъ коллективное соглашеніе отъ отвѣтственности. Фактически тутъ наибольшее зна-

ченіе имѣютъ соціальныя мѣры воздѣйствія на нарушителя, коими располагаютъ профессіональные союзы по отношенію къ своимъ членамъ. Чѣмъ больше количество организованныхъ рабочихъ и работодателей, тѣмъ дѣйствительнѣе коллективное соглашеніе, какъ средство для предотвращенія боевыхъ способовъ разрѣшенія коллективныхъ конфликтовъ. Въ самомъ соглашеніи обыкновенно указывается, что стороны, въ случаѣ нарушенія тарифныхъ условій, обязываются обращаться къ посредничеству или третейскому суду, и только, когда всѣ средства исчерпаны, допускается примѣненіе стачекъ, локаутовъ и пр. Что касается юридическихъ послѣдствій нарушенія соглашенія то они неодинаковы въ различныхъ государствахъ и зависятъ отъ большаго или меньшаго совершенства судебной реакціи противъ нарушенія договоровъ вообще и, въ частности, противъ нарушенія отрицательныхъ обязательствъ, т.-е. обязанности къ воздержанію отъ опредѣленныхъ дѣйствій.

Въ томъ случаѣ, когда обѣ стороны противотарифнаго (рабочаго) договора связаны коллективнымъ соглашеніемъ, нѣкоторыя законодательства (напр. голландское) и практика нѣкоторыхъ государствъ допускаютъ искъ объ уничтоженіи этого договора. Но тутъ мнѣнія расходятся по вопросу о томъ, можетъ ли судъ, безъ соотвѣтственнаго указанія въ законѣ, замѣнить условія рабочаго договора тарифными. Такъ какъ коллективное соглашеніе не устанавливаетъ обязанности заключать рабочіе договоры на тарифныхъ условіяхъ, а только обязанность воздержаться отъ противотарифныхъ, то правильнѣе, на нашъ взглядъ, отвѣтить на этотъ вопросъ отрицательно. Судъ выйдетъ изъ рамокъ своей задачи и изъ предѣловъ своей власти, если онъ, не ограничиваясь устраненіемъ правонарушенія, будетъ навязывать тяжущимся условія договора, не соотвѣтствующія выраженной ими волѣ.

Другое разногласіе касается вопроса о томъ, можетъ ли судъ, когда стороны не подчиняются его рѣшенію, напр. не прекращаютъ рабочаго договора, не отмѣняютъ противотарифныхъ правилъ внутренняго распорядка, въ свою очередь самъ дѣлать соотвѣтственное постановленіе, т.-е. объявить договоръ недѣйствительнымъ или правила отмѣненными. Изъ того, что мы раньше говорили, вытекаетъ и тутъ отрицательный отвѣтъ: волеизъ-

явленіе не можетъ быть признано недѣйствительнымъ единственно на томъ основаніи, что оно нарушаетъ предшествовавшее соглашеніе. Въ распоряженіи большинства западныхъ судовъ имѣются, однако, весьма дѣйствительныя средства косвеннаго воздѣйствія на непокорныхъ отвѣтчиковъ: судъ можетъ по ходатайству истца, а иногда ex officio предписывать и запрещать извѣстныя дѣйствія подъ угрозою денежныхъ штрафовъ или тюремнаго заключенія. Этого въ большинствѣ случаевъ совершенно достаточно, чтобы заставить нарушителей тарифнаго договора подчиниться судебному рѣшенію. Тѣми же средствами—угрозою штрафа и тюремнаго заключенія — предупреждаются будущія нарушенія, если только есть достаточныя основанія для подобныхъ опасеній. Когда напр. заключенъ одинъ противотарифный договоръ, то этимъ путемъ предупреждается повтореніе нарушенія.

Нашъ гражданскій процессъ не знаетъ такого способа воздѣйствія на неисправныхъ должниковъ и потому у насъ единственная невыгода, угрожающая нарушителямъ тарифныхъ условій, (кромѣ, конечно, соціальныхъ мѣръ и широко практикующагося въ послѣднее время вмѣшательства административныхъ органовъ), это—обязанность къ возмѣщенію убытковъ. Согласно ст. 570 «всякій договоръ и всякое обязательство, въ случаяхъ неисполненія, производятъ право требовать отъ обязавшагося удовлетворенія во всемъ томъ, что постановлено въ оном̀ъ». Удовлетвореніе можетъ состоять въ исполненіи обѣщаннаго или въ возмѣщеніи убытковъ. Но практическое осуществленіе этого права въ данномъ случаѣ наталкивается на затрудненія. Тарифный договоръ заключенъ союзомъ или союзами, а нарушается онъ отдѣльными членами союза, вступающими въ противотарифные договоры. Мы уже указывали, что разъ союзъ, устанавливая извѣстный порядокъ, тѣмъ самымъ, въ силу предоставленной ему власти и возложенной на него обзанности, ограждаетъ профессіональные интересы своихъ членовъ, то послѣдніе въ свою очередь не должны нарушать этого порядка, ибо, какъ члены союза они обязаны не противодѣйствовать его цѣлямъ. Нарушеніе ими тарифа составляетъ, по отношенію къ союзу, неправомѣрное дѣйствіе и союзъ можетъ искать возмѣщенія убытковъ съ членовъ, нарушившихъ тарифъ, ибо призванъ за-

щищать профессіональные интересы отъ всякаго, кто бы его не нарушалъ.

Затрудненіе состоитъ въ томъ, что отъ нарушенія тарифа въ сторону ухудшенія условій профессіональный союзъ обыкновенно не терпитъ *матеріальныхъ* убытковъ. Если, напр., связанный соглашеніемъ рабочій нанимается за болѣе дешевую плату, то, казалось бы, онъ одинъ отъ этого только и страдаетъ. Но фактически это не такъ. Въ промышленныхъ предпріятіяхъ, въ силу конкуренціи какъ между работодателями, такъ и между рабочими, условія, по необходимости, должны быть однородными. Тарифъ теряетъ свое практическое значеніе, если происходятъ отступленія отъ него въ сколько нибудь широкомъ масштабѣ. Слѣдовательно этими отступленіями нарушаются интересы остальныхъ рабочихъ и работодателей, другими словами, интересы профессіональные, защита которыхъ ввѣрена союзамъ. Но какъ оцѣнить причиненный вредъ, разъ союзу, какъ таковому, не причиненъ непосредственный матеріальный ущербъ? Въ тѣхъ государствахъ, гдѣ допускается возмѣщеніе убытковъ, не имѣющихъ матеріальнаго характера, и судъ свободенъ въ ихъ оцѣнкѣ, рѣшеніе вопроса зависитъ только отъ того, принадлежатъ ли профессіональные интересы къ разряду интересовъ, охраняемыхъ правопорядкомъ. Въ настоящее время на этотъ вопросъ едва ли возможенъ другой отвѣтъ, кромѣ утвердительнаго. Время, когда всякія коаліціи рабочихъ и работодателей разсматривались какъ противозаконныя сообщества, миновало. А разъ они допускаются закономъ, то тѣмъ самымъ узаконяется профессіональный интересъ, какъ особый объектъ правовой охраны.

Иначе обстоитъ дѣло тамъ, гдѣ возмѣщенію подлежитъ только имущественный вредъ. Вопросъ этотъ у насъ очень споренъ и я его касаться не буду. Замѣчу только, что законъ 1912 г. о мѣстномъ судѣ (ст. 135^1 и 706^1 Уст. гр. суд.) предоставилъ суду право свободной оцѣнки убытковъ, «когда установленіе размѣра таковыхъ, по свойству требованія, не можетъ быть подчинено общему правилу о потвержденіи иска доказательствами». «По свойству требованія» сюда относятся несомнѣнно и тѣ случаи, когда нарушены охраняемые правопорядкомъ коллективные интересы (напр. профессіональные или муниципальные), для защиты которыхъ существуетъ особая организація. Но противъ этого

возможно возраженіе, что законъ 1912 г., какъ процессуальный, не измѣнилъ началъ матеріальнаго права, по которымъ возмѣщенію подлежитъ, кромѣ особо указанныхъ случаевъ, только имущественный вредъ. При такомъ взглядѣ искъ объ убыткахъ возможенъ только въ томъ случаѣ, если союзъ докажетъ, что нарушеніе тарифа невыгодно отразилось на *его* матеріальномъ положеніи. Къ сожалѣнію, это возраженіе имѣетъ серьезныя основанія въ нашемъ дѣйствующемъ правѣ.

Такое рѣшеніе вопроса, конечно, крайне неудовлетворительно, ибо дѣлаетъ нарушителей тарифныхъ нормъ почти неуязвимыми для суда. Отсюда предлагаютъ такой выходъ: пусть профессіональный союзъ предъявитъ искъ объ убыткахъ, причиненныхъ заключеніемъ противотарифнаго договора не ему самому, а его членамъ, другими словами, пусть ликвидируетъ чужіе убытки. Случаи, когда предметомъ иска являются чужіе убытки, въ жизни не рѣдки. Изъ договоровъ, совершенныхъ коммиссіонерами отъ своего имени, но за счетъ ихъ препоручителей, нерѣдко фактически возникаютъ убытки для послѣднихъ, а искать ихъ долженъ комиссіонеръ. Тоже имѣетъ мѣсто, когда кто-либо страхуетъ чужое имущество, отдаетъ кому-либо на храненіе чужую вещь и т. п. Словомъ, бываютъ случаи, когда въ договорномъ отношеніи состоитъ одно лицо, а убытокъ отъ нарушенія договора терпитъ другое. Какъ тутъ быть? Кому и въ какомъ размѣрѣ виновникъ ущерба долженъ возмѣстить причиненный вредъ? Не можетъ ли онъ, спрашиваетъ Регельсбергеръ, на искъ своего контрагента отвѣтить: «не ты понесъ убытокъ», а на искъ потерпѣвшаго: «съ тобою я не состою въ договорныхъ отношеніяхъ», и такимъ образомъ совершенно освободиться отъ отвѣтственности? Конечно нѣтъ, говоритъ Регельсбергеръ, ибо такое рѣшеніе противорѣчило бы элементарнымъ требованіямъ справедливости. Однако имѣетъ ли противоположное рѣшеніе почву въ дѣйствующемъ законѣ? Довольно большими усиліями нѣмецкихъ юристовъ по данному вопросу пока удалось только доказать совмѣстимость съ дѣйствующимъ закономъ и съ общими началами гражданскаго права положенія, что ликвидировать чужіе убытки можетъ тотъ, кто на это управомоченъ потерпѣвшимъ или кому грозитъ собственная отвѣтственность передъ потерпѣвшимъ; утвержденія идущія дальше, не пользуются общимъ признаніемъ.

По нашимъ законамъ (ст. 4 уст. гражд. суд.) истцомъ по гражданскому дѣлу можетъ быть только тотъ, «до кого это дѣло касается», другими словами, кто имѣетъ личный интересъ въ удовлетвореніи искового требованія. Союзъ, слѣдовательно, можетъ искать возмѣщенія убытковъ, понесенныхъ имъ самимъ вслѣдствіе нарушенія тарифа, но онъ *матеріально* не заинтересованъ въ возмѣщеніи убытковъ, понесенныхъ отдѣльными членами союза. Публичное представительство, въ указанномъ выше смыслѣ, пока не признается законнымъ основаніемъ для судебнаго представительства при защитѣ индивидуальныхъ интересовъ членовъ союза; оно не можетъ замѣнить довѣренности. Значитъ ли это, что союзъ совершенно беззащитенъ? Я думаю, что нѣтъ. Вѣдь цѣль всякаго иска объ убыткахъ заключается въ посильномъ возстановленіи того положенія потерпѣвшаго, которое существовало бы, если бы не случилось правонарушительнаго дѣйствія. Когда не возможно реальное возстановленіе утраченной цѣнности, на помощь призывается денежный эквивалентъ. Въ данномъ случаѣ профессіональный интересъ, охраняемый союзомъ, нарушается тѣмъ, что нарушитель тарифнаго договора получаетъ выгоды, которыхъ онъ не долженъ получить. Союзъ, какъ публичный представитель, имѣетъ полное основаніе и полное право истребовать отъ него эти выгоды и обращать ихъ на пополненіе союзной кассы, обслуживающей профессіональныя нужды. Эти выгоды фактически и составляютъ матеріальный эквивалентъ нарушеннаго профессіональнаго интереса.

Указанный нами путь очень далекъ отъ совершенства. Моральный ущербъ, понесенный союзомъ отъ несоблюденія тарифнаго договора, можетъ быть гораздо болѣе значительнымъ, чѣмъ выгода, извлеченная нарушителемъ тарифа. Но на почвѣ дѣйствующаго права и процесса возмѣщеніе этого моральнаго ущерба, поскольку онъ не имѣетъ матеріальнаго эквивалента, едва ли осуществимо.

Вообще переходъ тарифнаго договора изъ области фактовъ въ область права встрѣчаетъ у насъ наиболѣе серьезныя препятствія не въ матеріальныхъ законахъ. При желаніи вполнѣ возможно признать его на почвѣ дѣйствующаго закона институтомъ гражданскаго права и даже въ нѣкоторой мѣрѣ согласовать его правовыя послѣдствія съ его соціальными функціями. Не благопріят-

ствуютъ у насъ развитію тарифнаго договора болѣе всего условія современной русской дѣйствительности. До революціи главною помѣхою служили неорганизованность рабочихъ, вслѣдствіе стѣсненія права коалиціи и отсутствіе примирительныхъ учрежденій и другихъ органовъ для разрѣшенія коллективныхъ споровъ. Со времени революціи и, особенно, послѣ октябрьскаго переворота на его пути возникла новая преграда: рѣзкій упадокъ правовыхъ навыковъ и, въ частности, навыка къ правовымъ способамъ урегулированія взаимоотношеній между рабочими и работодателями. Въ атмосферѣ террора сравнительно легко устанавливаются тарифы, облеченные въ форму коллективнаго соглашенія, но они въ самыхъ рѣдкихъ случаяхъ достигаютъ цѣли. Какъ раньше экономическій и соціальный перевѣсъ работодателей давалъ имъ фактическую возможность мало считаться съ состоявшимися коллективными соглашеніями, безнаказанно нарушать ихъ, когда этого требовали ихъ интересы, такъ въ настоящее время установленные посредствомъ тарифнаго договора условія часто отмѣняются и нарушаются рабочими черезъ самый короткій промежутокъ времени. А безъ гарантіи прочности и устойчивости, безъ правовой (судебной) защиты и соціальнаго равновѣсія силъ обѣихъ сторонъ, коллективныя соглашенія обезцѣнены, ибо не составляютъ равнодѣйствующей коллидирующихъ интересовъ и потому не могутъ служить надежною опорою внутренняго правопорядка предпріятія. Ихъ практическое значеніе въ настоящее время еще подрывается безпрестаннымъ ростомъ цѣнъ на предметы первой необходимости, финансовымъ безсиліемъ предпріятій вслѣдствіе паденія производительности труда, прекращенія банковаго кредита, разстройства транспорта и сокращенія рынка, въ связи съ гражданскою войною. Неудивительно, что при такомъ положеніи вещей заключенные у насъ тарифные договоры рѣдко оправдываютъ возлагавшіяся на нихъ надежды, не обезпечиваютъ ни внутренняго мира, ни устойчивости условій труда и очень часто не удовлетворяютъ ни рабочихъ, ни работодателей. Первые предпочитаютъ добиваться декретированія минимума заработной платы въ законодательномъ порядкѣ и всесторонняго контроля надъ управленіемъ предпріятія, отдающаго, въ сущности, всѣ или значительную часть хозяйскихъ функцій въ ихъ руки. Хозяинъ перестаетъ

быть носителемъ автономіи предпріятія, лъшается нормативной власти. Соглашенія о тарифахъ и прочихъ условіяхъ труда уступаютъ мѣсто одностороннимъ актамъ союзовъ и заводскихъ комитетовъ рабочихъ, правительственнымъ декретамъ и предписаніямъ административныхъ органовъ, не стѣсненныхъ никакими правовыми нормами. Таково положеніе вещей въ то время, когда пишутся эти строки.

На ряду съ этими общими причинами, имѣющими, надо думать, временный характеръ, наиболѣе серьезнымъ препятствіемъ для превращенія тарифнаго договора изъ чисто соціальнаго явленія въ правовой институтъ служитъ недостаточность средствъ его судебной защиты. На Западѣ также во многихъ государствахъ правовыя средства борьбы съ нарушеніемъ тарифнаго договора весьма ограничены, но этотъ пробѣлъ восполняется тамъ соціальною мощью профессіональныхъ союзовъ, обычаемъ обращаться, въ случаѣ конфликта, къ услугамъ посредничества, примирительныхъ учрежденій или третейскаго суда, наконецъ страхомъ передъ общественнымъ мнѣніемъ, осуждающимъ сторону неправую или уклоняющуюся отъ попытокъ мирнаго улаженія конфликта.

У насъ профессіональная организація рабочихъ за послѣдній годъ сдѣлала большой шагъ впередъ, но сила и значеніе профессіональныхъ союзовъ пока не зиждется, какъ на Западѣ, на солидарности и дисциплинированности, на навыкѣ къ планомѣрной и организованной защитѣ профессіональныхъ интересовъ, на годами накопленныхъ матеріальныхъ ресурсахъ въ видѣ стачечныхъ фондовъ и пр., наконецъ на авторитетности союзовъ въ глазахъ рабочаго класса и довѣріи къ нимъ общества и правительства. Такія организаціи и при благопріятныхъ условіяхъ создаются не скоро. Существующіе же у насъ союзы рабочихъ пока черпаютъ свою мощь исключительно въ поддержкѣ внѣшней, физической, силы, въ томъ, что опираясь на нее, они односторонне диктуютъ предпринимателямъ и ихъ союзамъ свои условія. Благодаря этому, создалось положеніе, при которомъ вопросъ о судебной защитѣ противъ нарушителей коллективнаго соглашенія даже не возникаетъ. Но потребность въ такой защитѣ несомнѣнно должна возникнуть, какъ только возстановится нормальное теченіе государственной жизни и водворятся соціаль-

ное равновѣсіе общественныхъ классовъ и правовыя формы общенія между ними.

Примирительное разбирательство и третейскіе суды для разбора конфликтовъ между рабочими и предпринимателями узаконены постановленіемъ Временнаго Правительства. Но одной возможности обращенія къ этому способу разрѣшенія конфликтовъ недостаточно. Необходимо, чтобы въ заинтересованныхъ кругахъ сложились соотвѣтственные навыки, чтобы въ государствѣ существовали лица или учрежденія, пользующіяся довѣріемъ обѣихъ сторонъ и чтобы послѣднія обнаруживали склонность добровольно подчиняться безпристрастному третейскому рѣшенію. Сейчасъ у насъ этихъ условій нѣтъ. Возникающіе конфликты разрѣшаются или физическою силою (аресты, угроза насиліемъ, захваты), или постановленіями Комиссара труда, выступающаго въ данномъ случаѣ не въ роли посредника и судьи, а полновластнаго защитника классоваго интереса рабочихъ.

Соглашенія о передачѣ будущихъ эвентуальныхъ споровъ на разрѣшеніе третейскихъ судовъ или объ обязательномъ обращеніи къ услугамъ посредниковъ нашему законодательству неизвѣстны. Въ русской литературѣ и судебной практикѣ (рѣш. Сената 1870 №0 646, 1871 №0 361, 1880 №0 140, 1915 №0 43) такія соглашенія,—обычныя въ западной тарифной практикѣ,—признаются недѣйствительными. Нашъ уставъ гражданскаго судопроизводства знаетъ только «третейскую запись», т.-е. формальный компромиссъ между сторонами и посредниками о разрѣшеніи уже возникшаго, *наличнаго спора*. При отсутствіи такой записи конфликты, возникающіе на почвѣ тарифныхъ договоровъ, подлежатъ вѣдѣнію общихъ судовъ, хотя бы въ договорѣ было постановлено противное. Не трудно предвидѣть, что хожденіе по инстанціямъ и процессы, затягивающіеся на годы, при малой освѣдомленности нашихъ судей въ нуждахъ промышленной и, особенно, рабочей жизни, плохое средство для вытѣсненія укоренившагося вѣками навыка къ самопомощи и къ боевымъ способамъ разрѣшенія коллективныхъ споровъ.

Комиссія по составленію проекта трудового договор (см. прилож.), держалась того взгляда, что законодательная нормировка коллективныхъ соглашеній, въ виду новизны этого явленія въ нашемъ быту, не должна итти дальше ихъ санкціи и устране-

нія тѣхъ препятствій, какія ихъ нормальное развитіе встрѣчаетъ въ постановленіяхъ нашего дѣйствующаго права. Сообразно съ этимъ въ ст. ст. 10—14 проекта только устанавливаются, 1) право союзовъ, какъ регистрированныхъ такъ и нерегистрированныхъ, заключать коллективныя соглашенія, 2) ихъ обязательность для всѣхъ членовъ союза, хотя бы они вступили въ союзъ послѣ того, какъ состоялось соглашеніе, 3) автоматическое и принудительное примѣненіе условій коллективнаго соглашенія, если только заключенный сторонами индивидуальный трудовой договоръ не содержитъ болѣе благопріятныхъ для нанявшагося условій, 4) обязанность союза удерживать своихъ членовъ отъ нарушенія соглашенія, но безъ имущественной отвѣтственности союза за его нарушеніе, если такая отвѣтственность не предусмотрѣна соглашеніемъ, 5) право зарегистрованнаго союза рабочихъ взыскивать съ работодателя, связаннаго коллективнымъ соглашеніемъ и заключившаго трудовые договоры на противотарифныхъ условіяхъ, всю выгоду, извлеченную имъ изъ нарушенія соглашенія, 6) обязательность для сторонъ условія о подчиненіи споровъ и разногласій по поводу толкованія и примѣненія коллективнаго соглашенія третейскому суду. Кромѣ того проектъ требуетъ письменной формы для коллективнаго соглашенія и опредѣляетъ порядокъ храненія подлиннаго акта и полученія заинтересованными лицами копій или выписей (ст.14).

---

§ 7. Нормативныя соглашенія съ казною и общественными учрежденіями.

Литература: *Цвиденекъ-Зюденгорстъ*, Теорія и политика заработной платы (пер. Авилова), Beiträge zur Arbeiterstatistik № 6: Die Regelung des Arbeitsverhältnisses bei Vergebung öffentlicher Arbeiten (Berl. 1907), *Jaeckel*, Der Arbeiterschutz im Submissionswesen въ Soziale Praxis XVII Jahrg. № 1 и сл. *Mabaret du Basly*, Des conditions du travail dans les marchés de travaux publics (1907).

Тарифные или коллективные договоры не единственная форма нормативныхъ соглашеній, коими опредѣляется внутренній правопорядокъ промышленныхъ предпріятій. Государство и общество все болѣе проникаются сознаніемъ отвѣтственности за правовыя условія, въ которыхъ трудящееся населеніе добываетъ себѣ средства къ существованію. Въ связи съ этимъ казна,

муниципальныя учрежденія и, въ послѣднее время, также нѣкоторые большіе экономическіе союзы, напр. союзы потребителей, лиги покупателей, пользуются своимъ положеніемъ крупныхъ заказчиковъ для воздѣйствія на эти условія. Это воздѣйствіе также облекается въ форму нормативныхъ соглашеній съ частными предпринимателями.

На первомъ планѣ стоятъ такъ наз. субмиссіонные договоры казны и коммунальныхъ учрежденій съ частными лицами объ исполненіи общественныхъ работъ. Они заключаются съ тѣмъ изъ нѣсколькихъ конкурентовъ, который на торгахъ или другимъ, установленнымъ законами, порядкомъ предложилъ наиболѣе пріемлемыя для заказчика условія. Долгое время повсюду при раздачѣ заказовъ руководствовались исключительно фискальными соображеніями. Это вело къ тому, что казенные подрядчики, предлагавшіе наиболѣе дешевыя цѣны, въ свою очередь, до крайности эксплоатировали рабочихъ и охотно прибѣгали къ такъ называемой системѣ выжиманія пота, т.-е. къ раздачѣ работъ посредникамъ, пользовавшимся трудомъ экономически совершенно безпомощныхъ домашнихъ рабочихъ, работавшихъ за безцѣнокъ. Въ Англіи въ 1888 и 1889 гг. засѣдала комиссія для изслѣдованія этой пресловутой системы. Оказалось, что въ ея возникновеніи и распространеніи въ значительной мѣрѣ повиненъ указанный способъ раздачи казенныхъ и коммунальныхъ заказовъ, при которомъ не принимается во вниманіе, какими средствами достигается дешевизна исполненія. Подъ впечатлѣніемъ разоблаченій этой комиссіи въ парламентѣ въ 1891 г. была принята такъ назыв. «резолюція о надлежащемъ вознагражденіи (fair wages resolution)», обязавшая правительство, при заключеніи съ частными предпринимателями договоровъ о казенныхъ подрядахъ и поставкахъ, включать въ нихъ условія, устраняющія возможность раздачи работъ черезъ посредниковъ и обезпечивающія лицамъ, занятымъ этими работами, надлежащій размѣръ вознагражденія. Въ исполненіе этой резолюціи отдѣльныя министерства выработали минимальныя условія о трудѣ (fair wages clause), принятіе которыхъ ими признавалось необходимымъ для полученія казеннаго заказа. Ихъ примѣру вскорѣ послѣдовали многочисленныя муниципальныя учрежденія. Эти условія періодически пересматриваютъ-

ся, примѣняясь къ существующимъ цѣнамъ. По свидѣтельству компетентныхъ лицъ они дали вполнѣ удовлетворительные результаты. «Вмѣсто пониженія заработной платы, говоритъ Цвиденекъ, казенные подряды со времени резолюціи fair wages составляютъ надежную опору для поддержанія заработной платы на надлежащемъ уровнѣ и противъ ея пониженія ниже изъѣстнаго минимума» (стр 256) Съ 1900 г. надзоръ за соблюденіемъ относящихся сюда предписаній, разборъ жалобъ, подготовленіе тарифовъ и пр. въ Англіи поручено спеціальнымъ должностнымъ лицамъ.

Въ Парижѣ давно уже фактически при подрядахъ на строительныя работы требовалось соблюденіе подрядчикомъ опредѣленныхъ минимальныхъ цѣнъ за трудъ, уплачиваемыхъ подрядчикомъ. Тарифы этихъ цѣнъ (séries de prix) періодически публиковались префектомъ во всеобщее свѣдѣніе. Въ 1883 г. городское управленіе издало обязательное постановленіе о минимальномъ размѣрѣ заработной платы и максимальномъ количествѣ иностранныхъ рабочихъ, допустимыхъ при исполненіи общественныхъ работъ. А нѣсколько лѣтъ спустя, оно пыталось установить такимъ же путемъ девятичасовой рабочій день и воскресный отдыхъ. Но Государственный Совѣтъ призналъ постановленія города незаконными, какъ стѣсняющія договорную свободу, и отмѣнилъ ихъ. Послѣдствіемъ этого рѣшенія была энергичная пропаганда въ печати въ пользу законодательнаго рѣшенія вопроса, не давшая впрочемъ практическихъ результатовъ. Однако въ 1899 г. Мильерану, состоявшему тогда министромъ торговли, удалось убѣдить законодательную палату, что нормировка условій труда путемъ субмиссіонныхъ договоровъ не нуждается въ законодательной санкціи, а можетъ быть совершена правительствомъ въ порядкѣ административномъ. Сообразно съ этимъ онъ издалъ три декрета, объ условіяхъ труда въ частныхъ предпріятіяхъ, исполняющихъ общественныя работы по договору съ казною, съ департаментами и съ муниципальными учрежденіями. Для первыхъ включеніе этихъ условій въ субмиссіонный договоръ было признано обязательнымъ, для муниципальныхъ учрежденій факультативнымъ. Большинство крупныхъ городскихъ управленій поспѣшили воспользоваться этою возможностью для выработки нормативныхъ условій

о трудѣ, обязательныхъ для лицъ, получающихъ муниципальные заказы. Декреты 1899 г. и позднѣйшія дополненія къ нимъ предусматриваютъ: 1) ограниченіе количества иностранныхъ рабочихъ, 2) установленіе нормальнаго вознагражденія, 3) продолжительность рабочаго времени и воскресный отдыхъ. Кромѣ того, они безусловно запрещаютъ сложеніе подрядчикомъ отвѣтственности передъ рабочимъ, въ случаѣ передачи имъ отъ себя части работы другому предпринимателю, а также такъ наз. marchandage (см. ниже II отд. § 2), т.-е. раздачу работъ по частямъ мелкимъ мастерамъ, самостоятельно нанимающимъ рабочихъ отъ своего имени.

По примѣру Англіи и Франціи система административной нормировки условій труда была введена въ цѣломъ рядѣ другихъ государствъ, напр. въ Бельгіи, Голландіи, Австріи и въ большинствѣ государствъ, входящихъ въ составъ Германской имперіи. Но есть также государства, въ которыхъ минимальныя условія труда, соблюдаемыя при субмиссіи, т.-е. при отдачѣ казенныхъ заказовъ съ торговъ, не опредѣляются административными учрежденіями, а зафиксированы въ законѣ, какъ то: восьмичасовой рабочій день, минимумъ заработной платы, ограниченіе числа иностранныхъ рабочихъ, запрещеніе передачи работъ посредникамъ и др. Этой системы придерживаются преимущественно американскіе штаты. Въ 1905 г. въ штатѣ Нью-іоркѣ даже было сдѣлано спеціальное дополненіе къ конституціи, уполномочивавшее законодательныя учрежденія регулировать условія труда рабочихъ при казенныхъ и муниципальныхъ заказахъ, и въ 1906 г. тамъ для этой цѣли учрежденъ особый отдѣлъ при Департаментѣ труда.

Радикальнѣе разрѣшаетъ этотъ вопросъ, какъ вообще вопросы рабочаго законодательства, Новая Зеландія и вслѣдъ за нею нѣкоторые другіе австралійскіе штаты. Они непосредственно даютъ заказы на общественныя работы небольшимъ группамъ организованныхъ рабочихъ за огульную плату, обезпечивающую каждому рабочему достаточный заработокъ, минимумъ котораго опредѣленъ въ законѣ. Надзоръ за рабочими поручается правительственному инспектору, который можетъ требовать устраненія негодныхъ рабочихъ и увеличенія или уменьшенія рабочихъ рукъ по мѣрѣ надобности. По этой системѣ,

носящей названіе «системы коопераціи», въ Новой Зеландіи въ началѣ 1906 г казенными и муниципальными работами было занято свыше 6300 человѣкъ

Если оставить въ сторонѣ кооперативную систему, нормировка условій труда при совершеніи договоровъ о казенныхъ и муниципальныхъ заказахъ на Западѣ, какъ мы видѣли изъ приведенныхъ примѣровъ, предписывается и регулируется либо закономъ, либо административными актами Изданныя такимъ путемъ нормы имѣютъ значеніе инструкцій для учрежденій и лицъ, совершающихъ эти договоры отъ имени казны или общественныхъ управленій. Предуказанныя ими условія включаются въ субмиссіонный договоръ, который такимъ образомъ въ соотвѣтственной части пріобрѣтаетъ характеръ нормативнаго соглашенія. Обыкновенно эта часть договора облекается въ форму такъ наз. «тетради повинностей» (cahier des charges, Lastenheft). Насколько такимъ соглашеніемъ опредѣляется содержаніе эвентуальныхъ рабочихъ договоровъ, совершаемыхъ предпринимателемъ, оно преслѣдуетъ однородную цѣль и имѣетъ одинаковую юридическую, природу съ тарифными (коллективными) договорами, разсмотрѣнными нами въ предшествующемъ очеркѣ. Однако между тарифными договорами и тетрадью повинностей, какъ разновидностями нормативныхъ соглашеній о трудѣ, есть существенная разница, съ которою нельзя не считаться. Казенныя и муниципальныя учрежденія суть органы государства и какъ таковые, совершаютъ, въ предѣлахъ своей компетенціи, акты власти. Нормировка ими условій труда при заключеніи субмиссіоннаго договора, по существу, является дѣйствіемъ власти, имѣющимъ цѣлью охрану интересовъ рабочихъ и совершаемымъ по государственнымъ соображеніямъ. Можно ли при такомъ его характерѣ примѣнить къ этому виду нормативныхъ соглашеній сказанное нами выше объ основаніяхъ и предѣлахъ обязательности тарифныхъ договоровъ и о послѣдствіяхъ ихъ нарушенія?

Отдача казенныхъ и муниципальныхъ подрядовъ на общественныя работы разсматривается господствующимъ ученіемъ какъ сложная процедура, состоящая изъ ряда административныхъ актовъ, совершаемыхъ органами власти, какъ такогыми, и изъ частноправового договора (подряда) казны или общественныхъ

управленій съ предпринимателемъ. Эти разнородныя дѣйствія связаны общею хозяйственною цѣлью, но юридически они сохраняютъ свою самостоятельность и не должны быть смѣшиваемы. Къ первымъ должны примѣняться положенія публичнаго права и связанные съ нимъ споры и сомнѣнія разрѣшаются въ административномъ порядкѣ; ко второму—положенія гражданскаго права и вытекающія изъ него споры подсудны гражданскому суду. Такая конструкція порождаетъ очень большія практическія неудобства. Какъ различать въ единой по формѣ и цѣли сдѣлкѣ элементы административнаго акта и частноправового волеизъявленія? Гдѣ критерій для ихъ разграниченія? Когда учрежденіе или должностныя лица, заключившія договоръ, отвѣчаютъ за нарушеніе частныхъ интересовъ, какъ власть, по началамъ публичнаго права, когда на общемъ основаніи, какъ за нарушеніе договорнаго обязательствъ? Наука и практика на эти вопросы не даютъ удовлетворительнаго отвѣта.

Въ послѣднее время въ связи съ интенсивною и творческою работою молодой науки административнаго права и съ дѣятельностью административныхъ судовъ постепенно устанавливается другой взглядъ на природу договоровъ, коими государство, въ лицѣ казны или общественныхъ управленій, переноситъ выполненіе опредѣленной хозяйственной операціи, въ видѣ подряда (или цѣлой отрасли общественнаго хозяйства, въ видѣ концессіи), на частнаго предпринимателя. Его разсматриваютъ какъ административный актъ, облеченный въ форму соглашенія и порождающій одновременно публичныя и гражданскія правоотношенія. Соглашеніе играетъ въ этомъ актѣ двоякую роль: имъ опредѣляются 1) отношенія подрядчика къ казнѣ или общественному управленію, какъ органу власти, 2) ихъ имущественныя отношенія, какъ заказчика и подрядчика. Сообразно съ этимъ оно имѣетъ то публично-правовой, то гражданско-правовой характеръ и возникающіе споры подсудны то административному, то общему суду. Для первыхъ, т.-е. публично-правовыхъ отношеній добровольное согласіе подрядчика составляетъ необходимое условіе возникновенія, но ихъ содержаніе опредѣляется органами власти безъ его участія. Для вторыхъ, т.-е. имущественныхъ отношеній между сторонами, соглашеніе составляетъ не только юридическое условіе (conditio juris), но также основаніе

(causa) взаимныхъ правъ и обязанностей. Однако въ томъ и другомъ случаѣ казна или общественное управленіе связывается договоромъ лишь въ тѣхъ предѣлахъ, въ коихъ допускается самоограниченіе власти посредствомъ административнаго акта. Они не могутъ быть лишены возможности измѣнять правовое положеніе подрядчика, когда этого требуютъ вѣскія государственныя соображенія. Такія ихъ дѣйствія будутъ считаться правомѣрными и тогда, когда они противорѣчатъ соглашенію. Если ими нарушаются частныя права контрагента, онъ можетъ требовать возмѣщенія причиненнаго ему ущерба (публично-правового вознагражденія), но не возстановленія нарушенныхъ правъ, такъ какъ это противорѣчило бы публичному интересу.

Таково новѣйшее ученіе, пытающееся устранить неудобства соединенія въ одной сдѣлкѣ столь разнородныхъ элементовъ, какъ административный актъ и частноправовой договоръ. На почвѣ этого ученія пришлось бы признать, что та часть субмиссіоннаго договора (казеннаго подряда), въ которой опредѣляются условія труда въ предпріятіи подрядчика, не что иное, какъ установленное въ интересахъ рабочихъ административное предписаніе, обязательное для казенныхъ и муниципальныхъ подрядчиковъ. Отъ частныхъ лицъ зависитъ взять или не брать подряда на общественныя работы, но разъ они взялись исполнить подрядъ, они тѣмъ самымъ подчинились содержащимся въ тетради повинностей административнымъ предписаніямъ относительно условій труда и ихъ соблюденіе можетъ быть вынуждаемо всѣми мѣрами административнаго воздѣйствія, доступными заказчику, какъ органу государственной власти.

Наше дѣйствующее право не благопріятствуетъ усвоенію такой, на нашъ взглядъ, вполнѣ цѣлесообразной конструкціи. Гражданскіе законы (ст. 698, 406 сл., 414 и др. т. X ч. I) и практика (судебная и административная) стоятъ на почвѣ строгаго разграниченія природы и функцій государства, какъ политическаго союза, и какъ субъекта имущественныхъ правъ. Это раздвоеніе, неизмѣнно повторяемое сенатомъ каждый разъ, когда возникаетъ вопросъ о подсудности споровъ, возникающихъ между частными лицами и правительственнымъ или общественнымъ учрежденіемъ, распространяется также на городскія и земскія общественныя управленія. Общественныя установленія,

согласно ст. 1745 т. X ч. I «могутъ заключать съ частными лицами договоры о подрядахъ и поставкахъ, на общемъ (вышеозначенномъ) основаніи, *по мѣрѣ предоставленной каждому изъ нихъ власти или съ разрѣшенія тѣхъ начальствъ, коимъ они подвѣдомы* Договоры подряда, совершаемые казною, въ настоящее время составляютъ предметъ особаго Положенія, включеннаго въ I ч. X тома Св. законовъ гражданскихъ. Оно состоитъ изъ двоякаго рода правилъ: одни содержатъ инструкціи учрежденіямъ и должностнымъ лицамъ, призваннымъ ограждать интересы казны, другія опредѣляютъ взаимоотношенія казны и подрядчика, какъ договорныхъ сторонъ. Вся процедура, предшествующая заключенію договора, какъ-то: выработка условій, объявленіе о торгѣ, самый торгъ и проч, относятся къ области административной дѣятельности и должны обсуждаться по нормамъ публичнаго права. За этою процедурою слѣдуетъ совершеніе письменнаго договора (ст. 117) въ формѣ, свойственной сдѣлкамъ частнаго права и притомъ договора, несомнѣнно сопряженнаго для сторонъ съ частноправовыми послѣдствіями.

Положеніе о казенныхъ подрядахъ не оставляетъ почти никакого простора для участія подрядчика въ установленіи договорныхъ условій. Онъ только можетъ предложить цѣну, за которую онъ готовъ принять исполненіе заказа, въ порядкѣ установленномъ надлежащею властью. Какъ въ этой стадіи, такъ и въ стадіи исполненія договора, отношенія между сторонами представляютъ смѣсь публично-правовыхъ и частно-правовыхъ элементовъ. На заключеніе договоровъ въ цѣломъ рядѣ случаевъ, несмотря на состоявшійся торгъ, еще требуется разрѣшеніе начальства. Заключенный договоръ не можетъ быть расторгнутъ, даже по взаимному соглашенію контрагентовъ, безъ разрѣшенія высшаго начальства (ст. 178). Взысканія съ неисправнаго подрядчика совершаются въ безспорномъ порядкѣ. До полученія окончательнаго разсчета подрядчикъ можетъ только подавать жалобы по начальству. Лишь недовольный «окончательнымъ разсчетомъ» подрядчикъ имѣетъ выборъ между обжалованіемъ въ административномъ порядкѣ и предъявленіемъ иска въ гражданскомъ судѣ.

Выше мы указывали, что изъ конструкціи отдачи казеннаго подряда, какъ облеченнаго въ форму соглашенія администрати-

внаго акта, вытекало бы: 1) то, что въ случаяхъ, когда это оправдывается серьезными государственными соображеніями, учрежденіе, заключившее договоръ, могло бы односторонне измѣнять условія, даже пріостанавливать дѣйствіе договора, а подрядчикъ могъ бы только требовать возмѣщенія убытковъ; 2) что при уклоненіи подрядчика отъ соблюденія договорныхъ условій на него можно было бы воздѣйствовать административными мѣрами. И то и другое одинаково противорѣчитъ нашему закону. По ст. 179 Пол. о каз. подр. «заключаемые со стороны казны договоры, какимъ бы то ни было мѣстомъ или лицомъ, хотя бы и съ казеннымъ ущербомъ, и выше той суммы, на которую оно право имѣетъ, должны оставаться въ своей силѣ; и если по онымъ случится убытокъ для казны, то отвѣтственность за сей ущербъ обращается на виновныхъ». Мѣры воздѣйствія на неисправнаго подрядчика перечислены въ законѣ (ст. 87—90 и 208 Полож.). Мѣры, не предусмотрѣнныя ни закономъ, ни договоромъ не могутъ имѣть мѣста.

Все изложенное заставляетъ признать, что нашъ законъ считаетъ соглашеніе между казною и подрядчикомъ частноправовымъ договоромъ, предшествуемымъ и сопровождаемымъ рядомъ административныхъ дѣйствій, другими словами, что наше право стоитъ на почвѣ господствующаго ученія. Вопросъ о нормировкѣ, при отдачѣ казенныхъ и общественныхъ подрядовъ, условій труда, у насъ до сихъ поръ не составлялъ предмета ни законодательства, ни административныхъ распоряженій. Но Положеніе о казенныхъ подрядахъ въ то же время не содержитъ никакихъ постановленій, препятствующихъ включенію подобныхъ указаній въ предварительныя условія торга. Согласно ст. 14 Положенія условія договора должны быть «непротивны законамъ вообще, и въ особенности не должны клониться къ избавленію подрядчиковъ отъ общенародныхъ тягостей или къ казенному убытку», а по ст. 93 условія должны содержать «весь порядокъ исполненія обѣими договаривающимися сторонами». Въ Положеніи есть даже нѣкоторые проблески мысли, что на казнѣ лежитъ обязанность не забывать при отдачѣ казеннаго подряда объ интересахъ рабочихъ. Согласно ст. 23 въ договорахъ «по подрядамъ работъ изъясняется... 3) на чьемъ продовольствіи рабочіе, 4) время продолженія работъ поденныхъ или же ограниченіе

труда извѣстною мѣрою, счетомъ или вѣсомъ сдѣланныхъ вещей и качествомъ ихъ, 5) образъ присмотра за рабочими». По ст. 192 рабочіе люди, наравнѣ съ лицами, поставляющими подрядчику матеріалы, пользуются правомъ на преимущественное удовлетвореніе изъ суммъ причитающихся послѣднему отъ казны. А по ст. 89 Уст. о пром. трудѣ горнозаводское управленіе, отдавшее работы съ подряда, обязано, по жалобѣ рабочаго, удерживать изъ слѣдуемыхъ подрядчику платежей суммы, необходимыя на удовлетвореніе справедливыхъ претензій рабочихъ.

При желаніи не трудно было бы развить эти положенія и, основываясь на нихъ, обязать казенныя учрежденія включать въ условія торга постановленія о рабочемъ времени, размѣрѣ и способѣ исчисленія вознагражденія, объ организаціи нѣкотораго контроля надъ отношеніями между подрядчикомъ и его рабочими, объ охранѣ права на заработную плату, объ ограниченіи раздачи работъ посредникамъ и т. д. Къ сожалѣнію, казенныя учрежденія у насъ соотвѣтственныхъ директивовъ не получаютъ и, насколько намъ извѣстно, этою возможностью не пользуются. Городскія и земскія общественныя управленія имѣютъ, какъ заказчики, гораздо меньшее значеніе и также мало интересуются условіями труда въ частныхъ предпріятіяхъ. Въ итогѣ эта область соціальной политики, пользующаяся во многихъ западныхъ государствахъ самымъ серьезнымъ вниманіемъ, составляетъ у насъ непочатый уголъ.

Причины этого явленія не юридическаго характера. На почвѣ дѣйствующаго права вполнѣ возможно признать, что подрядчикъ, не соблюдающій условій, установленныхъ въ нормативной части субмиссіоннаго договора, нарушаетъ свои договорныя обязанности и долженъ нести всѣ вытекающія отсюда послѣдствія. Тамъ, гдѣ нормы, включаемыя въ субмиссіонные договоры, изданы въ законодательномъ или административномъ порядкѣ, обыкновенно тѣмъ же актомъ опредѣляются мѣры, обезпечивающія ихъ соблюденіе со стороны частнаго предпринимателя, какъ то: административный контроль надъ внутреннимъ порядкомъ и условіями труда въ предпріятіи подрядчика, право доплачивать рабочимъ за счетъ предпринимателя разницу, если они получаютъ меньше тарифа, наконецъ право наложенія административныхъ взысканій на подрядчика. У насъ несоблюденіе норматив-

ныхъ условій могло бы влечь за собою только послѣдствія, предусмотрѣнныя гражданскими законами и договоромъ.

Изъ сказаннаго нами о юридической природѣ договора о казенномъ подрядѣ явствуетъ, что содержащіяся въ немъ постановленія объ условіяхъ у насъ нельзя было бы признать административными предписаніями, обязательность которыхъ для подрядчика покоится на авторитетѣ государственной власти. Основаніе ихъ обязательности надлежало бы искать въ самомъ нормативномъ соглашеніи, какъ источникѣ и формѣ внѣзаконодательнаго образованія нормъ частнаго правопорядка. Этимъ соглашеніемъ подрядчикъ, въ качествѣ главы предпріятія, обязался бы не включать въ договоры съ рабочими или въ издаваемыя имъ правила внутренняго распорядка другихъ или худшихъ условій, чѣмъ указанныя въ подписанномъ ими договорѣ или тѣхъ актахъ, на которые сдѣланы въ немъ ссылки. Въ такомъ обѣщаніи нельзя видѣть, какъ мы уже указывали по поводу тарифнаго договора, недопустимаго ограниченія его частной автономіи. Послѣдняя проявляется въ области права въ непринужденномъ вступленіи въ юридическія отношенія и въ свободномъ выборѣ правовыхъ средствъ, допускаемыхъ дѣйствующимъ правомъ, для осуществленія индивидуальныхъ цѣлей. Разъ этотъ выборъ сдѣланъ и обязательство принято, право на самоопредѣленіе въ данномъ конкретномъ случаѣ исчерпано, или, по крайней мѣрѣ, подверглось извѣстнымъ ограниченіямъ.

Однако отсюда еще не слѣдуетъ, что рабочій договоръ, содержащій отступленія отъ нормативныхъ условій, недѣйствителенъ и долженъ автоматически замѣняться этими условіями. Къ разрѣшенію даннаго вопроса въ полной мѣрѣ приложимо сказанное нами выше (стр. 73) по поводу тарифнаго (коллективнаго) соглашенія. Подобными соглашеніями создаются нормы частнаго правопорядка, обязательныя для занятыхъ въ предпріятіи лицъ, поскольку они не отмѣнены или измѣнены индивидуальнымъ договоромъ. Приписывать имъ принудительный характеръ на почвѣ нашего дѣйствующаго закона нѣтъ возможности. Условія о трудѣ, содержащіяся въ субмиссіонномъ договорѣ, только тогда могли бы имѣть принудительный характеръ, если бы ихъ соблюденіе требовалось отъ подрядчика закономъ или изданнымъ компетентною властью обязательнымъ постановленіемъ.

Нарушеніе этихъ условій, слѣдовательно, по нашему закону, кромѣ послѣдствій, указанныхъ въ договорѣ (законная неустойка, удержаніе залога и пр.), должно влечь за собою только обязанность подрядчика къ возмѣщенію убытковъ. Но тутъ съ еще большимъ основаніемъ, чѣмъ при тарифномъ договорѣ, можно утверждать, что казенное учрежденіе, включившее въ условія договора подряда нормы, обезпечивающія рабочимъ подрядчика извѣстный минимумъ выгодъ, дѣйствовало въ качествѣ «публичнаго представителя», призваннаго вѣдать интересы и нужды населенія. Оно поэтому имѣетъ полное право истребовать отъ подрядчика или удержать изъ слѣдующихъ ему суммъ выгоды, полученныя подрядчикомъ вслѣдствіе нарушенія установленныхъ въ договорѣ нормативныхъ условій.

Огромное значеніе общественныхъ и казенныхъ заказовъ для нашей промышленности, особенно усилившееся во время войны, заставляетъ желать скорѣйшаго изданія органами правительства и общественными самоуправленіями общихъ положеній о диктуемыхъ подрядчикамъ, при отдачѣ имъ заказовъ, условіяхъ труда и о надзорѣ за ихъ соблюденіемъ. Положеніе о казенныхъ подрядахъ, правда, не предусматриваетъ изданія подобныхъ постановленій, но оно ихъ такъ же не запрещаетъ. Кромѣ того, оно указываетъ другой путь, которымъ можно воспользоваться, а именно изданіе «образцовыхъ договоровъ», отъ которыхъ учрежденія, совершающія договоръ подряда, не могутъ отступиться (ст. 131). Что же мѣшаетъ включенію въ образцовые договоры обязательныхъ нормъ о размѣрѣ и формахъ заработной платы, рабочемъ времени, подчиненіи арбитражу въ случаѣ конфликтовъ и т. д.? Такая практика могла бы имѣть не только соціально-политическое, но также нѣкоторое соціально-педагогическое значеніе. Вслѣдъ за органами государства, быть можетъ, и обыватели въ большей мѣрѣ, чѣмъ до сихъ поръ, проникнутся болѣе активнымъ интересомъ къ положенію милліоновъ рабочихъ, трудомъ которыхъ изготовляются необходимые имъ предметы. Въ рядѣ западныхъ государствъ такой ростъ интереса уже замѣчается и начинаетъ давать реальные плоды въ видѣ объединенія покупателей и заказчиковъ въ союзы (лиги) для воздѣйствія всѣми доступными имъ средствами на тѣ предпріятія, въ которыхъ условія труда не стоятъ на должной высотѣ.

Законами военнаго времени на Западѣ учрежденіямъ, вѣдавшимъ раздачу военныхъ заказовъ, вмѣнялось въ обязанность обращать самое серьезное вниманіе на условія труда въ такъ наз. мобилизованныхъ предпріятіяхъ и указывались соотвѣтственныя мѣропріятія. У насъ также существовала полная возможность нормировать эти условія посредствомъ соглашенія съ поставщиками и въ печати указывалось на необходимость слѣдовать въ этомъ отношеніи примѣру другихъ государствъ. Но въ дѣйствительности ни казенныя, ни общественныя учрежденія не проявляли ни малѣйшаго интереса къ условіямъ труда въ предпріятіяхъ, исполнявшихъ милліонные заказы и получавшихъ милліонную прибыль.

Проектъ закона о трудовомъ договорѣ коснулся и этого вида нормативныхъ сдѣлокъ. Когда въ соглашеніи съ казною или муниципальнымъ учрежденіемъ предусмотрѣны условія труда въ предпріятіи подрядчика, поставщика или концессіонера, установленіе послѣдними условій менѣе благопріятныхъ для рабочихъ не допускается и даетъ казенному или общественному учрежденію право требовать уплаты всей выгоды, извлеченной работодателемъ изъ нарушенія нормативнаго соглашенія. Условія, включаемыя въ договоры съ казенными учрежденіями, опредѣляются Министромъ труда, а включаемыя въ договоры съ общественными учрежденіями сими послѣдними (ст. 15).

ОТДѢЛЪ II.

Промышленный рабочій договоръ.

§ 1. Юридическая природа договора.

Литература. *Таль*, Трудовой договоръ, ч. I, гл. II, и ч. II, гл. I; *Канель*, Рабочій договоръ (1907). *Войтинскій*, Новѣйшія теченія въ гражданскомъ законодательствѣ о наймѣ труда, («Вопросы Обществовѣдѣнія» т. I); *Sigel*, Der gewerbliche Arbeitsvertrag (1903); *K. Pribram*, Die juristische Struktur des gewerblichen Arbeitsverhältnisses [Ztschr. f. priv. u, öff. Recht», т. 31]. *Al. Martini*, La notion du contrat de travail; *Pichon*, Des contrats d'adhésion (thèse, Lyon 1912); Gazin, ук. соч.; *E. Steinbach*, Rechtsgeschäfte der wirtschaftlichen Organisation и *его же:* Genossenschaftliche und herrschaftliche Verbände; *Meszlény*, Die persönlichen Dienstleistungen (Ztsch. f. ges. Staatswiss. за 1910 г.) и *его же:* Das Privatrecht als Organisationsrecht («Ztsch. f. vergl. Rechtswiss.» за 1913 г.).

Внутренній порядокъ промышленнаго предпріятія, насколько онъ устанавливается нормами частнаго права, имѣетъ силу обязательнаго правопорядка только для лицъ, занятыхъ въ предпріятіи на основаніи договора личнаго найма. Но этотъ договоръ, какъ мы могли убѣдиться не составляетъ юридическаго основанія порядка, а лишь фактическое предположеніе или условіе, при наличности котораго данное лицо обязано соблюдать его. Лицо, обѣщавшее свой трудъ по договору, становится «рабочимъ» опредѣленнаго предпріятія и, въ силу этого обстоятельства, подчиняется существующему въ немъ порядку и хозяйской власти.

Несмотря на столь своеобразный характеръ соглашенія, господствующее ученіе видитъ въ немъ лишь разновидность договора личнаго найма и нашъ Уст. о пр. тр. примкнулъ къ этому воззрѣнію. *Согласно ст. 42* «наемъ рабочихъ въ фабрично-заводскихъ, горныхъ и горнозаводскихъ предпріятіяхъ совершается на основаніи общихъ постановленій о личномъ наймѣ, съ дополненіями, изложенными въ нижеслѣдующихъ статьяхъ». Однако договорный типъ, именуемый въ нашемъ законѣ личнымъ наймомъ, обнимаетъ кругъ явленій, лишенныхъ внутренняго единства, и не совпадаетъ ни съ одной изъ типичныхъ правовыхъ формъ, въ которыя облекается пользованіе чужимъ трудомъ въ хозяйственной жизни. Э и формы могутъ быть сведены къ двумъ осно-

вымъ типамъ, весьма различнымъ по характеру и укладу устанавливаемыхъ имъ отношеній: къ договорамъ о служебномъ трудѣ или *трудовому договору въ техническомъ смыслѣ* и договорамъ о самостоятельномъ (предпринимательскомъ) трудѣ. Каждый изъ нихъ подраздѣляется на множество разновидностей. Характеризуя особенности всѣхъ, встрѣчающихся въ хозяйственномъ быту, видовъ трудового договора мы усматриваемъ въ томъ, что устанавливаемое имъ отношеніе разсчитано на длительное существованіе, что имъ, по общему правилу, рабочая сила лица, обязавшагося къ работѣ, въ значительной мѣрѣ поглощается и направляется на осуществленіе чужихъ задачъ и что, помимо конкретныхъ обязательствъ, устанавливаемыхъ договоромъ, между сторонами возникаетъ особое отношеніе власти и подчиненія, черпающее свое содержаніе не изъ договора сторонъ и дополняющихъ его положеній закона, а изъ другихъ источниковъ.

Эти характерныя черты выступаютъ особенно рельефно въ трудовомъ договорѣ промышленныхъ рабочихъ, или, какъ его обыкновенно называютъ, въ промышленномъ рабочемъ договорѣ, составляющемъ одинъ изъ видовъ трудового договора въ указанномъ смыслѣ. Стороны тутъ лишь въ рѣдкихъ случаяхъ подробно договариваются о взаимныхъ правахъ и обязанностяхъ. Обыкновенно рабочему только указываются родъ дѣятельности, которая отъ него будетъ требоваться, и размѣръ вознагражденія, уплачиваемаго рабочимъ данной категоріи. Характеръ работы опредѣляется болѣе точно, когда отъ нанимаемаго лица требуется спеціальная подготовка (квалифицированный трудъ); въ противномъ случаѣ и въ этомъ пунктѣ ограничиваются лишь общими выраженіями, какъ чернорабочій, смѣнный, подручный и т. под.

По Уст. пром. тр. (ст. 95 сл.) каждому рабочему, нанятому для работъ, относящихся къ «производству предпріятія», не позднѣе семи дней по поступленіи выдается разсчетная книжка установленнаго образца. Она должна содержать «условія найма, которыя договаривающіяся стороны сочтутъ нужными внести въ книжку», и «извлеченіе изъ постановленій закона и правилъ внутренняго порядка, опредѣляющихъ права, обязанности и отвѣтственность рабочихъ». Въ законѣ воспроизведенъ фактически установившійся въ жизни порядокъ найма промышлен-

ныхъ рабочихъ. Работодатель информируетъ рабочаго путемъ вручения разсчетной книжки относительно существующихъ на заводѣ условій найма и его правъ и обязанностей. Уставъ требуетъ, чтобы это было сдѣлано не позднѣе недѣли послѣ его поступленія, слѣдовательно тогда, когда договорное отношеніе фактически уже существуетъ. Законъ, правда, говоритъ объ условіяхъ, «которыя договаривающіяся стороны сочтутъ нужнымъ внести въ книжку». Въ дѣйствительности рабочій, если не согласенъ на условія, изложенныя въ книжкѣ, можетъ только отказаться отъ ея принятія и отъ дальнѣйшей работы, но для индивидуальнаго соглашенія тутъ нѣтъ мѣста, ибо условія заранѣе опредѣлены и одинаковы для каждой группы рабочихъ. У него остается только выборъ: подчиниться или уйти.

При такомъ порядкѣ для примѣненія къ промышленному рабочему договору общихъ постановленій о личномъ наймѣ, на которыя ссылается ст. 42 Уст. о пром. тр., почти не остается простора. Они отчасти замѣнены положеніями устава о пром. тр. и прочими нормами частнаго правопорядка, дѣйствующими въ предпріятіи, отчасти же не имѣютъ для данной области практическаго значенія (какъ напр. ст. 2214 т. X, гл. о пятилѣтнемъ срокѣ, ст. 2233 о возмѣщеніи причиненнаго ущерба и др.).

Мы уже бѣгло коснулись (стр. 19) попытокъ французскихъ и австрійскихъ юристовъ построить отличную отъ найма услугъ категорію договоровъ, къ которой они причисляютъ трудовой и, въ частности, промышленный рабочій договоръ. Ихъ особенность французскіе ученые усматриваютъ то въ томъ, что одна сторона безъ всякихъ оговорокъ принимаетъ условія, заранѣе установленныя другою стороною для всѣхъ, кто желалъ бы вступить съ нею въ сдѣлку, то въ томъ, что обѣ стороны или одна сторона подчиняются «фактическому положенію», создавшемуся въ нѣдрахъ извѣстнаго учрежденія (institution)». Венгерскій профессоръ Мешлени относитъ трудовой договоръ къ «организаціоннымъ сдѣлкамъ». Такъ онъ называетъ договоры, коими образуется новое соединеніе людей или одному изъ контрагентовъ отводится опредѣленное положеніе въ частноправовомъ союзѣ.

Всѣ эти построенія указываютъ лишь на то, что существуютъ договоры, въ которыхъ обычный (конститутивный) эффектъ общей воли фактически весьма незначителенъ и мѣсто «соглаше-

нія» занимаетъ «примыканіе къ фактическому положенію» или вступленіе въ соціальное соединеніе, имѣющее опредѣленную внутреннюю структуру. Однако, для опредѣленія юридической природы промышленнаго рабочаго договора недостаточно этихъ общихъ указаній. Необходимо выяснить положительные признаки характеризующіе этотъ договоръ, какъ особый правовой типъ

По промышленному рабочему договору *одно лицо обѣщаетъ за извѣстное вознагражденіе приложеніе своей рабочей силы на опредѣленный или неопредѣленный срокъ къ промышленному предпріятію другого, подчиняясь внутреннему порядку этого предпріятія и хозяйской власти.* Остановимся на составныхъ элементахъ этого опредѣленія.

а) *Длительное предоставленіе рабочей силы не можетъ быть отождествляемо съ обѣщаніемъ имущественныхъ благъ,* такъ какъ первая неразрывно связана съ личностью рабочаго (см. ниже § 3). «Насколько, говоритъ Лотмаръ (1, стр. 8), по господствующей въ настоящее время теоріи права и нравственности, человѣкъ ближе къ человѣку и въ его глазахъ стоитъ выше, чѣмъ вещь, связанная съ работою отдача личности (Hingabe der Person) должна цѣниться выше, чѣмъ предоставленіе вещи. Пусть исполненіе данной работы имѣетъ экономически меньшую цѣнность, чѣмъ данная вещь, потому что оно меньше прибавляетъ къ имуществу, но по роду своему трата силъ со стороны работника должна ставиться выше, чѣмъ трата имущества со стороны продавца или наимодателя». Практическое значеніе этого противопоставленія заключается въ томъ, что многія положенія гражданскаго права, сложившіяся въ области имущественнаго (мѣнового) оборота, какъ мы убѣдимся, оказываются непримѣнимыми или терпятъ существенныя ограниченія по отношенію къ трудовому и, въ частности, къ промышленному рабочему договору. Совершенно исключена возможность предоставленія работодателю правомочій, которыми надѣляется наниматель имущества. Поэтому столь распространенное въ литературѣ и въ западныхъ законодательствахъ сближеніе «найма» труда съ имущественнымъ наймомъ лишено основаній. Оно только затемняетъ коренное различіе между ними. Не можетъ быть рѣчи ни о пользованіи (въ физическомъ смыслѣ), ни о владѣніи, ни о «содержаніи», вообще ни о какомъ *непосредственномъ* воздѣйствіи работодателя

на обѣщанную ему рабочую силу. Ея проявленіе зависитъ всецѣло отъ воли рабочаго и въ настоящее время не можетъ быть вынуждаемо, въ предѣлахъ частнаго права, ни работодателемъ, ни даже судомъ.

Тотъ же признакъ служитъ для отмежеванія рабочаго договора отъ предпринимательскаго. Кто обѣщаетъ самостоятельный трудъ въ качествѣ предпринимателя, находится въ другомъ правовомъ положеніи, чѣмъ лицо, предоставившее на время свою рабочую силу чужому предпріятію. Онъ обязуется къ произведенію заранѣе опредѣленнаго (матеріальнаго или нематеріальнаго) результата своими средствами, на свой рискъ и, обыкновенно, нанимаемыми имъ рабочими силами. За осуществленіе обѣщаннаго результата онъ отвѣчаетъ, какъ предприниматель, независимо отъ индивидуальныхъ свойствъ тѣхъ средствъ и силъ, коими онъ располагаетъ. Все это совершенно неприложимо къ рабочему договору.

б) Рабочій обѣщаетъ приложеніе рабочей силы *къ промышленному предпріятію* работодателя. Этимъ промышленный рабочій договоръ или, какъ выражается Уст. о пром. тр., «наемъ рабочихъ въ фабрично-заводскихъ, горныхъ и горнозаводскихъ предпріятіяхъ» отграничивается отъ другихъ видовъ трудового договора. Наше законодательство не даетъ точнаго отвѣта на вопросъ, какія предпріятія принадлежатъ къ фабрично-заводскимъ. Опредѣленіе еще усложняется тѣмъ, что Уставъ въ ст. 96 выдѣляетъ «работы, составляющія предметъ производства предпріятій», не опредѣляя значенія термина «производство», и что дѣйствію правилъ объ обезпеченіи на случай болѣзни (ст. 260) и о вознагражденіи рабочихъ отъ несчастныхъ случаевъ (ст. 375) подчинены «всѣ безъ различія пола и возраста лица, кои по найму заняты работами предпріятія или службою въ немъ», кромѣ «случайныхъ работъ» въ теченіе не болѣе одной недѣли.

Когда кругъ лицъ или предпріятій спеціально не указанъ въ законѣ, постановленія Устава о пром. тр. и вообще нормы, опредѣляющія правовое положеніе промышленныхъ рабочихъ, должны примѣняться ко всѣмъ лицамъ, обѣщавшимъ по договору приложеніе своей рабочей силы, въ качествѣ *рабочихъ*, къ предпріятію, имѣющему характеръ «фабрично-заводскаго, горнаго и горнозаводскаго предпріятія». Послѣдній терминъ

довольно точно опредѣленъ въ законѣ (ст. 1 и 2 Уст. Горн.). Но объясненія терминовъ «фабричная и заводская промышленность» (ст. I Уст. о пром.) и «рабочій» законъ не даетъ, считая ихъ, повидимому, не юридическими, а бытовыми понятіями, смыслъ которыхъ долженъ опредѣляться сообразно съ воззрѣніями жизни. Практика Главнаго Присутствія не свободна отъ колебаній и имѣетъ крайне казуистическій характеръ (см. разъясненія у Громана подъ ст. 42 и 96, у Эліясона подъ ст. 2 и 134). Наиболѣе часто ею выдвигается, какъ критерій для отнесенія заведенія къ фабрично-заводскимъ, свойство и размѣры техническаго оборудованія, а для причисленія нанятаго лица къ категоріи рабочихъ—связь его дѣятельности съ производствомъ. Однако терминъ «производство» также допускаетъ различное толкованіе и понимается нашею практикою очень широко. По словамъ А. Н. Быкова (Фабричное законодательство, стр. 184), «благодаря цѣлому ряду административныхъ разъясненій, въ настоящее время можно было бы сказать, что фабричнымъ рабочимъ признается всякій, работающій на фабрикѣ и для фабрики въ предѣлахъ фабричнаго двора, кромѣ возчиковъ, отвозящихъ и привозящихъ сырье и продукты, рабочихъ, занятыхъ исключительно сооруженіемъ новыхъ зданій и мастерскихъ, и временныхъ чернорабочихъ, занятыхъ случайными краткосрочными работами менѣе 7 дней». Какъ совершенно правильно указываетъ А. Н. Быковъ, въ болѣе точномъ опредѣленіи понятія «фабричный рабочій», чувствуется серьезная потребность. Не должно быть сомнѣній и колебаній по вопросу, на кого простираются особыя мѣры охраны, предусмотрѣнныя Уставомъ о пром. трудѣ. Предоставленіе рѣшенія этого вопроса практикѣ едва ли цѣлесообразно.

в) *Въ подчиненіи внутреннему порядку и хозяйственной власти* заключается третій характерный элементъ, присущій промышленному рабочему договору. Изъ сказаннаго нами въ первомъ отдѣлѣ вытекаетъ, что, заключая договоръ, рабочій подчиняется частному правопорядку, дѣйствующему въ предпріятіи и обыкновенно неизвѣстному ему въ моментъ поступленія. Хозяйская власть только часть этого порядка, одинъ изъ необходимыхъ элементовъ правовой организаціи предпріятія. Договорное отношеніе осложняется и восполняется богатымъ

содержаніемъ, которое нашему правосознанію уже не представляется тѣмъ, чѣмъ оно казалось въ прежніе вѣка: областью безконтрольнаго хозяйскаго усмотрѣнія и государственной опеки. Оно имѣетъ своимъ основаніемъ не соглашеніе сторонъ, а отчасти предуказано закономъ, отчасти опредѣляется своеобразными нормами объективнаго права, регулирующими права и обязанности лицъ, входящихъ въ составъ предпріятія. (См выше отд. I § 3). Этими нормами судъ и другіе органы государства должны руководствоваться при разрѣшеніи вопроса о правомѣрности дѣйствій сторонъ и опредѣленіи ихъ взаимныхъ отношеній, насколько они не предусмотрѣны договоромъ или общими и спеціальными законами.

г) *Обѣщаніе работодателемъ вознагражденія*, какъ мы увидимъ ниже, имѣетъ въ рабочемъ договорѣ другое значеніе, чѣмъ въ мѣновыхъ сдѣлкахъ; ему присущъ алиментарный характеръ. Такое обѣщаніе, если противное не доказано, молчаливо предполагается (рѣш. 1909 г. № 65). Теоретически мыслимъ безвозмездный рабочій договоръ со всѣми изложенными выше характерными свойствами. Однако положительное право съ нимъ не считается, въ виду его совершенно ничтожнаго практическаго значенія. Если бы въ дѣйствительности на какой нибудь фабрикѣ оказались рабочіе-волонтеры (что, конечно, вполнѣ возможно), къ нимъ пришлось бы примѣнять тѣ же положенія, какъ къ платнымъ рабочимъ, за исключеніемъ постановленій, касающихся вознагражденія.

Въ промышленномъ правѣ сложились своеобразные способы и формы заработной платы, вносящіе подчасъ въ рабочій договоръ посторонніе ему элементы, позаимствованные изъ другихъ договорныхъ типовъ, какъ, напр., изъ купли-продажи или имущественнаго найма (натуральное вознагражденіе), товарищества (участіе въ прибыляхъ), подряда (аккордная плата). Мы отчасти коснемся ихъ въ главѣ объ обязанностяхъ работодателя.

Дѣйствующіе спеціальные законы о промышленномъ трудѣ не содержатъ опредѣленія разсмотрѣннаго нами договора. Исключеніе составляетъ бельгійскій законъ 10 марта 1900 г. (Loi sur le contrat de travail). Этотъ законъ, касающійся, впрочемъ, не однихъ только промышленныхъ, но вообще «рабочихъ», въ смыслѣ соціальной категоріи, согласно ст. I «регулируетъ до-

говоръ, коимъ рабочій обязуется работать подъ властью, по указаніямъ и подъ надзоромъ главы предпріятія или хозяина (patron)». Но и остальныя законодательства исходятъ изъ того же представленія о существованіи между рабочимъ и работодателемъ, наряду съ обязательственнымъ, отношенія власти и подчиненія. Болѣе-туго усваивается наукою и практикою и проникаетъ въ законодательство положеніе, что и это отношеніе не простое фактическое проявленіе соціальнаго перевѣса работодателя, а имѣетъ юридическій характеръ. Оно не только включено закономъ въ опредѣленныя правовыя рамки; его содержаніе опредѣляется специфическими правовыми нормами, постепенно суживающими и вытѣсняющими безконтрольное усмотрѣніе хозяина, по мѣрѣ роста правовой культуры, проводникомъ которой въ данной области является промышленность.

Въ проектѣ измѣненій главы Уст. о пром. тр. о наймѣ фабрично-заводскихъ рабочихъ также нѣтъ опредѣленія этого договора, но въ ст. 4 этого устава сдѣлана ссылка на «общія постановленія о трудовомъ договорѣ», а въ ст. I законопроекта, посвященнаго этому договору мы находимъ опредѣленіе обнимающее всѣ его разновидности, въ томъ числѣ промышленный рабочій договоръ. Въ этомъ опредѣленіи указаны слѣдующіе характерные признаки: а) нанимающійся обѣщаетъ приложеніе своей рабочей силы, а не работу какъ опредѣленную цѣнность, обмѣниваемую на другую цѣнность (вознагражденіе), б) это обѣщаніе всегда дается на срокъ опредѣленный или неопредѣленный, т.-е. не можетъ быть ни пожизненнымъ, ни вѣчнымъ, в) пользованіе рабочею силою исчерпывается исполненіемъ опредѣленнаго рода работы, сверхъ которой нинаматель ничего требовать не можетъ, г) при отсутствіи особаго уговора работа исполняется согласно указаніямъ нанимателя, д) нанявшійся по общему правилу имѣетъ право на вознагражденіе, е) при наличности указанныхъ признаковъ .способъ исчисленія вознагражденія, безразличенъ для природы договора т.-е. не имѣетъ значенія, назначено-ли вознагражденіе по времени, въ теченіе котораго нанявшійся работалъ или въ зависимости отъ результата его работы.

На ряду съ этими положительными признаками, редакторы проекта сочли необходимымъ оговорить, что «постановленія

о трудовомъ договорѣ не примѣняются къ договорамъ, которые совершаются лицами, предлагающими въ видѣ самостоятельнаго промысла, свой или организуемый ими трудъ неопредѣленному кругу лицъ (публикѣ), а также къ договорамъ, которыми обѣщаются отдѣльныя услуги, не поглощающія всей или бо́льшей части хозяйственной дѣятельности трудящагося», Трудовому договору такимъ образомъ противополагаются договоры предпринимательскіе, т.-е. совершаемые лицами, дѣйствующими по собственному хозяйственному плану или исполняющему отдѣльныя услуги, не превращающія ихъ рабочей силы въ служебное звено чужого хозяйства. Если въ составъ такихъ договоровъ, какъ это часто бываетъ, входятъ отдѣльные элементы, хара-ктерные для трудового договора, то къ нимъ мо́гутъ примѣняться, по аналогіи, соотвѣтственныя постановленія, но они тѣмъ не менѣе не должны разсматриваться какъ трудовые договоры.

Едва ли этимъ противопоставленіемъ удастся устранить всѣ затрудненія, связанныя съ существованіемъ въ хозяйственной жизни такъ наз. смѣшанныхъ договоровъ, не укладывающихся въ рамки какого-либо опредѣленнаго договорнаго типа. Они особенно многочисленны въ области трудовыхъ отношеній, потому что между предпринимательскимъ и служебнымъ трудомъ, между экономически самостоятельнымъ и зависимымъ положеніемъ фактически не можетъ быть проведена рѣзкая и точная грань, исключающая возможность промежуточныхъ формъ (напр. трудъ поденщицъ, обслуживающихъ нѣсколько нанимателей, учителя, преподающаг въ нѣсколькихъ школахъ и т. п.). Но попытка авторовъ за конопроекта принципіально разграничить эти два понятія, значительно облегчитъ задачу суда при разрѣшеніи возникающихъ сомнѣній.

---

§ 2. Стороны.

Литература: *Hubert-Valleroux*, Contrat de travail (1895); *R. Théry*, Réglementation jurisprudentielle du contrat de travail (1913); *Sigel*, ук. соч.; *Brodu*, Du marchandage (1898); *Jay* въ «Révue d'économ. pol.» за 1900 г.; *Feuillet*, Des consequences juridiques de la minorité en matière du contrat de travail (thse de Lèille 1912); *Hitzig*, Arbeitserwerb des Kind.es въ «Fest

der Univ. Zürich dem Schweiz. Juristenverein»; *Lesseps*, Les droits de la femme mariée sur ses gains et salaires (1910).

Промышленный рабочій договоръ заключается владѣльцемъ предпріятія (работодателемъ) съ лицомъ, предоставляющимъ его предпріятію свою рабочую силу (рабочимъ).

А. *Работодателемъ* можетъ быть какъ физическое, такъ и юридическое лицо. Въ предпріятіяхъ, не состоящихъ въ личномъ завѣдываніи ихъ владѣльцевъ или принадлежащихъ нѣсколькимъ лицамъ, товариществамъ или акціонернымъ компаніямъ, обязанности владѣльца исполняются особымъ, завѣдывающимъ предпріятіемъ, лицомъ по назначенію владѣльца (ст. 90). Объ его назначеніи и о всякой замѣнѣ его новымъ лицомъ владѣлецъ подъ угрозою штрафа, обязанъ доводить до свѣдѣнія фабричной инспекціи. Завѣдывающій, силою закона (ст. 93), признается отвѣтственнымъ за неисполненіе требованій Устава о пром. трудѣ относительно соблюденія должнаго порядка въ предпріятіи и, въ частности, положеній о «наймѣ рабочихъ» (ст. 42—86) и «о взаимныхъ отношеніяхъ между владѣльцами предпріятій и рабочими» (ст. 88—113).

Правовое положеніе завѣдывающаго трудно поддается юридической квалификаціи. Оно обнимаетъ нераздѣльно права и обязанности частнаго и публичнаго характера, возникаетъ изъ договора, но регулируется преимущественно принудительными нормами закона. По отношенію къ рабочимъ завѣдывающій является законнымъ представителемъ «владѣльца», ибо для совершенія вмѣсто него дѣйствій, предусмотрѣнныхъ въ указанныхъ выше законоположеніяхъ, онъ не нуждается въ особомъ полномочіи. Главное Присутствіе совершенно правильно разъяснило, что «онъ становится завѣдывающимъ въ силу одного лишь факта назначенія, внѣ всякой зависимости отъ снабженія его довѣренностью» (1913 г. ст. 13) Но за предѣлами законныхъ полномочій онъ можетъ быть только договорнымъ представителемъ, т.е. нуждается въ довѣренности.

Что касается обязанностей завѣдывающаго, то тутъ необходимо различать обязанности публично-правовыя и частноправовыя. Первыя переходятъ на него силою закона, безотносительно къ его соглашенію съ владѣльцемъ, вторыя лишь при налич-

ности договорнаго соглашенія. Конечно, никто не становится отвѣтственнымъ завѣдывающимъ вопреки своей волѣ. Заявленіе, сдѣланное владѣльцемъ фабричной инспекціи безъ согласія назначеннаго имъ лица, не имѣетъ для послѣдняго никакого юридическаго значенія. Съ другой стороны, однако, одного договора и даже фактическаго исполненія обязанностей завѣдывающаго недостаточно для сложенія отвѣтственности съ владѣльца. Уставъ требуетъ увѣдомленія фабричнаго инспектора и практика усматриваетъ въ немъ «единственный признакъ для признанія даннаго лица завѣдывающимъ» (1908 г. ст. 59, 1910 г. ст. 59, 1913 г. ст. 18).

Чтобы понять юридическую сущность положенія, создающагося «назначеніемъ завѣдывающаго», необходимо исходить изъ понятія о хозяйской власти, какъ «функціи», отличнаго отъ понятія субъективнаго права хозяина, какъ «владѣльца предпріятія» (см. выше I § 2). Въ данномъ случаѣ законъ самъ дифференцируетъ эти понятія, предписывая возложеніе на опредѣленное физическое лицо отвѣтственности за исполненіе «обязанностей владѣльца» (ст. 90). Послѣднее выраженіе закона означаетъ не что иное, какъ «хозяйскія функціи». На завѣдывающаго переходятъ не всѣ обязанности владѣльца и не только его обязанности. Владѣлецъ освобождается отъ личной, но не отъ имущественной отвѣтственности за исполненіе требованій, предъявляемыхъ уставомъ къ «управленію предпріятіемъ». Вмѣстѣ съ тѣмъ онъ, однако, терпитъ нѣкоторое умаленіе своихъ хозяйскихъ правъ. Одинъ только завѣдывающій можетъ подписывать разсчетныя книжки, вывѣшивать правила и табели, опредѣляющія внутренній порядокъ, только его указанія и предписанія обязательны для рабочихъ и только онъ одинъ можетъ подвергать ихъ дисциплинарнымъ взысканіямъ.

Все сказанное приводитъ насъ къ заключенію, что завѣдывающимъ нашъ уставъ называетъ лицо, *осуществляющее въ промышленномъ предпріятіи, на основаніи договора, хозяйскую власть по отношенію къ рабочимъ и отвѣтственное, по закону, за соблюденіе въ немъ должнаго порядка.* Его положеніе представляетъ нѣкоторую аналогію съ положеніемъ корабельщика (Удинцевъ, Торгово-промышл. право, стр 180) и должностного лица: тутъ и тамъ въ основаніи лежитъ договоръ, но кругъ компетенцій и обязанностей опредѣляется закономъ. Завѣдывающій осуществляетъ дѣле-

гированную ему (хозяйскую) власть подъ личною отвѣтственностью. Онъ можетъ быть устраненъ отъ «должности», замѣненъ другимъ лицомъ, но ни его власть, ни его отвѣтственность не могутъ быть уменьшаемы договоромъ. Однако аналогія не полная: владѣлецъ предпріятія несетъ имущественныя послѣдствія не только по сдѣлкамъ, совершеннымъ завѣдывающимъ въ предѣлахъ его полномочій, но также за его правонарушенія. «Налагаемыя на завѣдывающаго денежныя взысканія въ случаѣ неуплаты ихъ въ двухнедѣльный срокъ со времени объявленія рѣшенія обращаются на владѣльца предпріятія, отъ котораго зависитъ отыскивать съ виновнаго убытки». Виновнымъ въ нарушеніи порядка можетъ быть и часто бываетъ не завѣдывающій, а кто-нибудь изъ служащихъ или рабочихъ; тогда завѣдывающій своимъ имуществомъ не отвѣчаетъ. За *свои* дѣянія и упущенія онъ несетъ какъ гражданскую, такъ и уголовную отвѣтственность.

Въ хозяйственномъ быту рабочіе нерѣдко нанимаются не собственникомъ («владѣльцемъ») обслуживаемаго ими предпріятія и не отъ его имени, а другимъ лицомъ. Такъ, иногда предпріятіе отдается въ арендное содержаніе или часть производимыхъ работъ выдѣляется и отдается съ подряда другому лицу. Тогда возникаетъ вопросъ: кто же отвѣтственъ за соблюденіе порядка въ предпріятіи и кого рабочіе должны считать работодателемъ? Законъ и практика различаютъ два случая. Когда въ аренду или съ подряда отданы цѣлое предпріятіе или самостоятельная часть его, на арендатора или подрядчика переходятъ вмѣстѣ съ правами работодателя, обязанности и отвѣтственность хозяина (ст. 88 Уст. пром. тр., сб. пост. Гл. Прис. 1910 ст. 4, ук. Сен. по I деп. 1910 г. № 7191). Но если владѣлецъ оставляетъ за собою нѣкоторыя правомочія предпринимателя, напр. право назначенія завѣдывающаго, или подрядъ имъ не выдѣленъ въ отдѣльное предпріятіе, то онъ продолжаетъ разсматриваться какъ дѣйствительный работодатель и хозяинъ, несмотря на то, что рабочій договоръ совершенъ формально не отъ его имени (ст. 543 Уст. о пром. тр., сб. пост. Гл. Прис. 1908 г., ст. 27, 1913 г. ст. 178, рѣш. гражд. деп. Сен. за 1913 г. № 73).

Вопросъ осложняется, когда предприниматель заказываетъ нужныя ему работы *посредникамъ* (sous-entrepreneurs, subcontractors, Zwischenmeister), которые выполняютъ ихъ въ соб-

ственныхъ мастерскихъ при помощи наемныхъ рабочихъ, или когда онъ раздаетъ ихъ мелкимъ кустарямъ и лицамъ, работающимъ у себя на дому при содѣйствіи членовъ семьи и иногда также нанятыхъ ими лицъ. Такая децентрализованная форма производства составляетъ въ нѣкоторыхъ отрасляхъ промышленности обычное явленіе и встрѣчается также у насъ въ видѣ раздаточныхъ конторъ или какъ подсобная отрасль производства.

Эта система пользуется очень дурною славою. Она клеймится названіями «потогонной системы (sweating system)» «торгашества» (marchandage)», паразитизма и т. п. и единогласно осуждена наукою. Борьба съ нею составляетъ очередную задачу соціальной политики. У рабочихъ всякіе промежуточные или подставные наниматели вызываютъ сильнѣйшее и вполнѣ понятное неудовольствіе. Такого рода посредничество не только поглощаетъ часть заработной платы, но составляетъ, какъ показываетъ опытъ, особенно благопріятную почву для эксплуатаціи. Рабочіе, занятые въ мелкихъ мастерскихъ или у себя на дому, соціально гораздо болѣе безпомощны, чѣмъ фабричные рабочіе. Отдавая свой трудъ фактически предпріятію, они должны обращаться со всѣми требованіями къ нанявшему ихъ, нерѣдко малоимущему и зависимому посреднику и лишаются тѣхъ гарантій, какими законъ обставляетъ наемный трудъ въ промышленномъ предпріятіи. Неудивительно, что отмѣна «посредничества» уже давно служитъ однимъ изъ паролей рабочаго движенія. Когда послѣ февральской революціи 48-го года во Франціи была образована правительственная комиссія по рабочему вопросу подъ предсѣдательствомъ Луи Блана, рабочіе, явившіеся для изложенія своихъ нуждъ, категорически заявили ей, что они не станутъ на работу до тѣхъ поръ, пока не будутъ удовлетворены два требованія: сокращеніе рабочаго времени и уничтоженіе маршандажа. Удовлетворенію второго требованія противились нѣкоторые члены правительства: «Вы самые непослѣдовательные люди, говорилъ Тьеръ, обращаясь къ рабочимъ, вы хотите, чтобы рабочій сталъ предпринимателемъ и какъ только онъ имъ становится, вы его ненавидите, вы его называете торгашомъ (marchand) и недостойнымъ тираномъ, эксплуатирующимъ людей. Вы превозносите трудъ, хотите, чтобы онъ приносилъ прибыль рабочему, способствовалъ его преуспѣянію, и вы же подавляете

тѣхъ, которые выдвигаются. Правда, чтобы вамъ угодить, нужно быть неудачникомъ». Правительство тѣмъ не менѣе со свойственною той эпохѣ прямолинейностью декретировало законъ, согласно которому «эксплуатація труда рабочихъ черезъ предпринимателей (sous-entrepreneurs) или посредниковъ (marchans) dage уничтожается». Этотъ законъ, дѣйствующій до сихъ поръ во Франціи, бьетъ дальше цѣли и вызываетъ многочисленныя нареканія. Суды вынуждены итти на разныя изощренія, чтобы не препятствовать мелкимъ предпринимателямъ выполнять по договору подряда подсобныя работы дл чужихъ предпріятій.

Въ другихъ государствахъ, гдѣ такого запрета нѣтъ, суды для борьбы съ подставными работодателями ищутъ опоры въ общихъ положеніяхъ гражданскаго права о притворныхъ сдѣлкахъ и о дѣйствіяхъ, нарушающихъ добрые нравы, чтобы признавать за рабочими непосредственное требованіе къ главѣ обслуживаемаго имъ предпріятія. Но почва эта довольно шаткая, такъ какъ доказать притворность сдѣлки очень трудно, а понятіе о добрыхъ нравахъ слишкомъ растяжимо и неопредѣленно. Мы не будемъ останавливаться на соціально-политической сторонѣ затронутаго нами явленія. Замѣтимъ только, что наиболѣе дѣйствительными мѣрами признаются законодательная регламентація труда рабочихъ, занятыхъ въ ремесленныхъ мастерскихъ и на дому, распространеніе на нихъ надзора правительственной инспекціи и профессіональной организаціи, наконецъ, непосредственное воздѣйствіе общества, въ лицѣ союзовъ заказчиковъ и потребителей, на условія ихъ труда.

На почвѣ дѣйствующаго права часто очень трудно рѣшить вопросъ, кто при заключеніи рабочаго договора черезъ посредника (въ указанномъ смыслѣ) становится работодателемъ: тотъ, отъ чьего имени договоръ заключенъ, или владѣлецъ фактически обслуживаемаго предпріятія. Рѣшеніе этого вопроса, по установившемуся въ наукѣ и практикѣ взгляду, зависитъ отъ того, въ какихъ отношеніяхъ состоитъ наниматель (посредникъ) къ главѣ предпріятія. Если онъ самъ связанъ съ нимъ трудовымъ договоромъ, состоя его служащимъ или рабочимъ, тогда можно, въ полномъ согласіи съ фактами жизни, исходить изъ предположенія, что, нанимая рабочихъ для выполненія возложенной на него работы, онъ дѣйствуетъ какъ *представитель* своего работо-

дателя. Наоборотъ, лица, заключившія договоръ о самостоятельномъ трудѣ и являющіяся сами предпринимателями, должны быть признаны работодателями по отношенію къ нанятымъ ими рабочимъ, хотя работа ими и производится для другого предпріятія. При этомъ не можетъ имѣть рѣшающаго значенія форма уплачиваемаго посреднику вознагражденія. Полученіе сдѣльной или даже огульной платы вполнѣ совмѣстимо съ рабочимъ договоромъ и отнюдь не слѣдуетъ думать, что всякій работникъ, получающій аккордное вознагражденіе, долженъ разсматриваться какъ подрядчикъ, въ смыслѣ самостоятельнаго предпринимателя.

Изъ новѣйшихъ законодательствъ только бельгійское формулируетъ въ самомъ законѣ это положеніе. «Когда рабочіе (въ смыслѣ закона 10 марта 1900 г. о трудовомъ договорѣ) организуютъ или нанимаютъ группы или отряды для исполненія порученныхъ имъ работъ, они почитаются, силою закона, по отношенію къ членамъ отряда представителями своего работодателя. Доказываніе противнаго не допускается» (ст. 2) Практика промысловыхъ судовъ повсюду руководствуется тѣмъ же критеріемъ, рѣшая вопросъ каждый разъ въ зависимости отъ того, занимаетъ ли поднаниматель самостятельное или служебное положеніе.

Нашъ законъ не содержитъ особыхъ правилъ о наймѣ черезъ посредниковъ, но постановляетъ, что подручнымъ рабочимъ и членамъ отрядовъ или артелей должны выдаваться отдѣльныя разсчетныя книжки. Тѣмъ самымъ они, конечно, становятся непосредственными контрагентами главы предпріятія. Но это касается только рабочихъ, занятыхъ въ самомъ предпріятіи. Отвѣтственность передъ рабочими, нанятыми подрядчикомъ, по общему правилу, лежитъ на послѣднемъ. Однако, когда подрядъ составляетъ часть производства предпріятія, владѣлецъ послѣдняго отвѣчаетъ за несчастные случаи съ рабочими (см. 543 Уст. пром. тр.). Въ области горной промышленности заводоуправленіе по ст. 89 Уст. пром. тр. (ст. 954 уст. горн.) при извѣстныхъ условіяхъ отвѣчаетъ также за заработную плату, получаемую рабочими по договору съ подрядчикомъ. Эта статья впрочемъ неясно редактирована. Въ ней говорится объ отдачѣ «горныхъ промысловыхъ работъ съ подряда отдѣльному лицу». Сенатъ въ рѣшеніи 1913 г., за № 73, опредѣленно указалъ, что «подрядчикъ

въ производимыхъ имъ по подряду работахъ можетъ быть и обыкновеннымъ рабочимъ, и не имѣется ни законныхъ ни фактическихъ основаній къ недопущенію такого положенія, создающаго для него права и обязанности не только какъ для подрядчика, но и какъ для рабочаго». В. Федоровъ («Право» за 1916 г., № 21) сообщаетъ, что такими подрядчиками «нерѣдко являются наиболѣе благонадежныя съ точки зрѣнія предпринимателей лица изъ числа рабочихъ, принимающія участіе въ подрядныхъ работахъ не только своимъ организованнымъ, но и физическимъ трудомъ». Но когда такіе рабочіе состоятъ въ служебномъ отношеніи къ заводоуправленію или фактически являются только посредниками между послѣднимъ и рабочими, то едва ли будетъ правильно признать ихъ «отдѣльными лицами». Это выраженіе слѣдуетъ толковать, согласно съ духомъ устава и воззрѣніями жизни, въ смыслѣ самостоятельныхъ предпринимателей. Ст. 89 Уст. пром. тр. имѣетъ въ виду только подрядчиковъ-хозяевъ, но не подрядчиковъ-рабочихъ. На нихъ «возлагается отвѣтственность за соблюденіе правилъ въ отношеніи найма рабочихъ, ихъ содержанія, порядка расплаты и пр... на основаніяхъ, установленныхъ для завѣдывающаго заводомъ», другими словами отданныя имъ работы разсматриваются какъ отдѣльное предпріятіе и на нихъ лежитъ хозяйская отвѣтственность. Они же, конечно, отвѣчаютъ передъ рабочими. Но въ случаѣ принесенія жалобъ на неудовлетвореніе послѣднихъ заработною платою, заводоуправленіе, если ему не удается склонить стороны къ соглашенію, обязано «удержать съ подрядчика сумму, причитающуюся по разсчету средней мѣсячной платы на каждаго изъ заявившихъ претензію рабочихъ». Въ противномъ случаѣ оно «должно само удовлетворить справедливыя требованія рабочихъ». Удержанныя деньги возвращаются подрядчику, если рабочіе въ теченіе трехъ мѣсяцевъ не предъявятъ къ нему иска. Рабочимъ такимъ образомъ принадлежитъ съ момента принесенія жалобы заводскому управленію и до истеченія указаннаго срока законное закладное право на требованіе подрядчика къ заводоуправленію. Лишь въ случаѣ нарушенія этого права, послѣднее отвѣчаетъ предъ рабочими непосредственно «по разсчету средней мѣсячной платы».

Главное Присутствіе раньше склонялось къ распространенію на раздаточныя конторы, занимающія болѣе 16 рабочихъ, по-

становленій о наймѣ на фабричныя работы и къ признанію ихъ децентрализованными промышленными предпріятіями. Ту же мысль высказалъ угол. кас. деп. Сената въ 1893 г. по дѣлу Файвиша (№ 47). Къ сожалѣнію, Главное Присутствіе впослѣдствіи измѣнило свой взглядъ (1908 г. ст. 12, 1912 г. ст. 7). Но это не можетъ служить препятствіемъ для суда признавать лицъ, работающихъ на дому, непосредственными контрагентами заказчика (раздатчика), когда они наняты лицомъ, которое фактически дѣйствовало какъ скрытый представитель послѣдняго. Гражд. деп. Сената не разъ уже разъяснялъ, что къ числу притворныхъ сдѣлокъ должны быть отнесены и такія, въ которыхъ контрагентомъ указано лицо, являющееся въ дѣйствительности лишь представителемъ другого лица, въ интересахъ и за счетъ котораго была заключена сдѣлка. Такого рода притворные договоры, коль скоро они не преслѣдуютъ противозаконныхъ цѣлей, не могутъ быть признаны недѣйствительными (рѣш. 1912 г. № 33). Въ нашей судебной практикѣ, такимъ образомъ, вопросъ, кто является «нанимателемъ» по рабочему договору, заключенному отъ своего имени лицомъ, состоящимъ на службѣ у предпринимателя, разрѣшается такъ же, какъ въ практикѣ просысловыхъ судовъ. Сомнѣнія вызываетъ только возможность примѣненія этого положенія къ раздаточнымъ конторамъ.

Б. *Рабочимъ* промышленнаго предпріятія можетъ быть только физическое лицо, ибо приложеніе юридическимъ лицомъ своей рабочей силы къ чужому предпріятію немыслимо. Но бываютъ случаи, когда рабочій договоръ все-таки заключается съ юридическимъ лицомъ, напр. съ трудовою артелью или другимъ кооперативнымъ товариществомъ. По такому договору юридическое лицо обѣщаетъ, что физическія лица, входящія въ составъ артели и т. д., будутъ за опредѣленное вознагражденіе исполнять условленныя работы къ качествѣ рабочихъ даннаго предпріятія. Въ этихъ случаяхъ между членами артели и главою предпріятія возникаетъ непосредственное договорное (трудовое) отношеніе, въ силу котораго они подчиняются его хозяйской власти и порядку предпріятія, наравнѣ съ остальными рабочими. Юридическое лицо, слѣдовательно, дѣйствуетъ тутъ какъ представитель своихъ членовъ. Обыкновенно оно при этомъ выговариваетъ себѣ право замѣны однихъ рабочихъ другими и принимаетъ

на себя имущественную отвѣтственность на случай ихъ неисправности.

Нашъ уставъ предусматриваетъ сдачу работъ артели на горныхъ заводахъ и на частныхъ золотыхъ промыслахъ (ст. 122 Уст.),

Допуская выдачу общей разсчетной книжки (прим. 2 къ ст. 95), уставъ требуетъ заключенія письменнаго договора съ «поименованіемъ въ немъ всѣхъ членовъ артели, артельнаго старосты, основаній взаимнаго разсчета членовъ артели и условій найма; о всякомъ измѣненіи въ личномъ составѣ артели, а равно о смѣнѣ старосты должно быть доводимо до свѣдѣнія заводской или промысловой конторы» (ст. 49). Въ объяснительной запискѣ къ проекту закона 1886 г. это требованіе мотивируется тѣмъ, что «рабочіе, независимо отъ взаимныхъ между собою отношеній, состоятъ въ непосредственныхъ отношеніяхъ и къ владѣльцу фабрики, обязанному знать, кто и на какихъ условіяхъ у него допущенъ къ работѣ». Въ остальныхъ фабрично-заводскихъ предпріятіяхъ, кромѣ горныхъ и золотыхъ промысловъ, Главное Присутствіе требуетъ соблюденія общаго порядка, т.-е. выдачи разсчетной книжки отдѣльно каждому члену артели (Сб. пост. 1908 г. ст. 54, 1909 г. ст. 96). Въ числѣ обязанностей Главнаго по фабр. и горноз. дѣламъ Присутствія особо упоминается объ «изданіи дополнительныхъ правилъ, касающихся отношеній къ фабричному, заводскому или горнопромышленному управленію подручныхъ рабочихъ, а также рабочихъ, работающихъ артелью или отрядомъ» (п. 4 ст. 24 Уст. пром. тр.).

Заключенія рабочаго договора съ юридическимъ лицомъ (артелью) не слѣдуетъ смѣшивать 1) съ договоромъ объ исполненіи артелью, какъ предпринимателемъ, самостоятельнаго подряда, 2) съ отдачею опредѣленной работы, за огульное вознагражденіе, отряду или группѣ лицъ (такъ называемый групповой аккордъ, Kolonnenvertrag, contrat d'equipe). Къ главарямъ такихъ отрядовъ должно примѣняться сказанное нами выше о посредникахъ

Физическое лицо поставлено въ области частнаго права, при совершеніи частноправовыхъ сдѣлокъ, въ извѣстные предѣлы, въ зависимости отъ возраста и пола. Предѣлы общегражданской дѣеспособности, какъ показываетъ опытъ, съ одной стороны,

слишкомъ тѣсны для рабочаго договора, съ другой—недостаточны для огражденія лицъ, не обладающихъ должнымъ опытомъ и знаніемъ жизни. За несовершеннолѣтнихъ до 17 лѣтъ, по общему правилу, дѣйствуютъ ихъ законные представители—родители или опекуны, а потомъ до 21-го года совершаемыя ими сдѣлки нуждаются въ согласіи или одобреніи этихъ лицъ. Эти положенія по отношенію къ промышленному рабочему договору терпятъ существенныя измѣненія.

Согласно ст. 2203 т. X ч. I, «не могутъ быть отданы въ наемъ дѣти родителями..... безъ собственнаго ихъ согласія; но родителямъ не запрещается отдавать дѣтей въ ученье на опредѣленные сроки». Въ современномъ хозяйственномъ быту, подъ «отдачею въ ученіе» подразумѣвается смѣшанный двухсторонній договоръ, не только обязывающій нанимателя къ обученію, но въ то же время подчиняющій ученика его хозяйской власти и устанавливающій право требовать отъ него исполненія работы и услугъ. Сенатъ также признаетъ, что изъ ученическаго договора возникаютъ обязанности не только для хозяина, но также для ученика и что, въ случаѣ ихъ неисполненія послѣднимъ, родители несутъ имущественную отвѣтственность (рѣш 78 г. № 86, 99 г., № 2). Въ формѣ отдачи въ ученіе у насъ такимъ образомъ (быть можетъ вопреки дѣйствительному смыслу ст. 1203) еще сохранилась возможность распоряжаться чужою рабочею силою безъ участія ея обладателя.

Фабричнозаводской промышленности институтъ ученичества неизвѣстенъ. Уставъ содержитъ рядъ публичноправовыхъ нормъ о наймѣ малолѣтнихъ отъ 12—15 лѣтъ (ст. 72 сл.) и о работѣ подростковъ отъ 15—17 лѣтъ (ст. 64 сл.). Договоры съ родителями, какъ законными представителями малолѣтнихъ, безъ ихъ участія, не допускаются, такъ какъ каждый рабочій, независимо отъ его возраста, долженъ имѣть разсчетную книжку, выдаваемую ему лично. Только лицамъ, работающимъ вмѣстѣ съ ихъ несовершеннолѣтними дѣтьми или родственниками, состоящими на ихъ попеченіи, можетъ быть выдана, съ разрѣшенія фабричной инспекціи, одна общая разсчетная книжка (прим I къ ст. 95).

Требованіе предварительнаго согласія или одобренія родителей и опекуновъ для дѣйствительности каждаго, заключаемаго несовершеннолѣтнимъ, рабочаго договора встрѣчается съ дру-

гимъ, не менѣе серьезнымъ препятствіемъ. Трудоспособность и необходимость ея использованія для добыванія средствъ къ жизни наступаетъ для большинства населенія гораздо раньше совершеннолѣтія. Значительное количество лицъ, не достигшихъ 21 года, содержитъ себя и нерѣдко также другихъ лицъ своимъ трудомъ. Ихъ рабочая сила находитъ широкое примѣненіе; хозяйственная жизнь и, въ частности, промышленность въ нихъ нуждаются. Указанное требованіе гражданскихъ законовъ, такимъ образомъ одинаково противорѣчитъ интересамъ какъ рабочихъ, такъ и народнаго хозяйства. Большинство законодательствъ поэтому допускаетъ, вмѣсто участія родителей или опекуновъ въ заключеніи каждаго отдѣльнаго договора, общее разрѣшеніе на совершеніе рабочихъ договоровъ. По германскому гражданскому уложенію (ст. 113) разрѣшеніе «наниматься въ услуженіе или на работу» даетъ рабочему, какъ договорной сторонѣ, права совершеннолѣтняго. Все, что онъ пріобрѣтаетъ своимъ трудомъ, находится въ его полномъ распоряженіи и не поступаетъ въ пользу родителей (ст. 1651). Другія законодательства устанавливаютъ неопровержимую презумпцію согласія родителей, разъ они не препятствуютъ дѣтямъ жить отдѣльно отъ нихъ (швейц. улож., ст. 295) или въ теченіе извѣстнаго срока не протестовали противъ заключеннаго несовершеннолѣтнимъ рабочаго договора (гол. улож., ст. 1637). По нашимъ законамъ (ст. 2002 т. X ч. I) несовершеннолѣтнимъ вообще запрещается наниматься безъ позволенія родителей или опекуновъ. Но при наймѣ на фабричныя и горнозаводскія работы, несовершеннолѣтніе, имѣющіе отдѣльный видъ на жительство, не нуждаются въ особомъ позволеніи для найма на срокъ дѣйствія паспорта (ст. 45 Уст. пром. тр.). Въ этихъ случаяхъ они пользуются, какъ договорная сторона, всѣми правами совершеннолѣтняго. Пріобрѣтаемое ими собственнымъ трудомъ имущество вполнѣ подходитъ подъ понятіе «отдѣльнаго имущества», которымъ «дѣти, по вступленіи въ совершеннолѣтній возрастъ, распоряжаются и управляютъ независимо» (ст. 191 т. X ч. I). Правда, въ законѣ мы такого общаго положенія не находимъ. Только вкладчики государственныхъ сберегательныхъ кассъ, внесшіе вкладъ на свое имя, распоряжаются имъ безъ участія законнаго представителя, независимо отъ возраста (Уст. Кред. разд. V, ст. 26 и 32). Но оно составляетъ одну изъ обще-

признанныхъ нормъ обычнаго права (Пахманъ, Обычное право, II, стр. 164).

Болѣе спорно, могутъ ли несовершеннолѣтніе рабочіе сами защищать свои интересы на судѣ по дѣламъ, вытекающимъ изъ заключенныхъ ими договоровъ. Буквальный смыслъ ст. 19 уст. гражд. суд. этому какъ будто противорѣчитъ. Однако сенатъ выяснилъ путемъ историческаго толкованія, что уставъ признаетъ за несовершеннолѣтними дѣеспособность въ тѣхъ же предѣлахъ, въ какихъ она признана за ними матеріальнымъ правомъ (см. рѣш. гражд. касс. департ. 1873 г. № 1355, 1879 г. № 118). Слѣдовательно, и этотъ вопросъ долженъ быть разрѣшенъ утвердительно.

Исторически толчокъ къ расширенію правъ несовершеннолѣтнихъ рабочихъ въ указанномъ направленіи былъ данъ заботою не объ ихъ интересахъ, а объ интересахъ самихъ работодателей. Въ объяснительной запискѣ къ закону 3-го іюня 1886 г. указывается, что «требованіе предварительнаго разрѣшенія родителей и мужей, не соотвѣтствуя ни нравамъ, ни степени распространенія грамотности въ сельскомъ населеніи, затрудняетъ наемъ малолѣтнихъ и женщинъ, трудъ коихъ однако необходимъ для фабричнаго дѣла». Какъ ни серьезенъ этотъ мотивъ, нельзя ради пользы народнаго хозяйства закрывать глаза на обратную сторону этого явленія, на то, что имъ усугубляется опасность злоупотребленія неопытностью и экономическою безпомощностью несовершеннолѣтнихъ рабочихъ. Этимъ соображеніемъ объясняются содержащіяся въ спеціальныхъ законахъ публичноправовыя ограниченія найма малолѣтнихъ, напр. касающіяся минимальнаго возраста рабочихъ, продолжительности и распредѣленія времени работы малолѣтнихъ, обязанности отпускать ихъ въ школу и др. Съ тою же опасностью законодателю приходится считаться въ области частнаго права. Расширяя дѣеспособность несовершеннолѣтнихъ, онъ, конечно, не желаетъ ухудшить ихъ правовое положеніе. Поэтому нельзя предположить, что законъ освобождаетъ родителей и опекуновъ отъ обязанности и лишаетъ ихъ права защищать интересы несовершеннолѣтнихъ, коимъ они предоставили право на самостоятельное заключеніе рабочихъ договоровъ. Въ нѣкоторыхъ законодательствахъ это прямо указано. Такъ по герм. улож. (ст. 113) родители могутъ во всякое

время уничтожить или ограничить выданное имъ разрѣшеніе, разъ этого требуютъ интересы подвластнаго, при чемъ однако заключенные договоры остаются въ силѣ до истеченія срока. Голландское уложеніе предоставляетъ родителямъ и опекунамъ право требовать, чтобы заработная плата вся или отчасти выдавалась имъ (1638). Кромѣ того, какъ они, такъ и прокуроръ могутъ во всякое время просить судъ о расторженіи договора, угрожающаго интересамъ несовершеннолѣтняго (ст. 1639[m] и сл.). Наши законы не содержатъ подобныхъ указаній, и потому необходимо признать, что до истеченія срока, на который выданъ отдѣльный видъ на жительство, права несовершеннолѣтняго не могутъ быть ограничиваемы. Однако нѣтъ основанія отрицать право законныхъ представителей, несмотря на выдачу несовершеннолѣтнему разрѣшенія наниматься или отдѣльнаго вида, защищать его интересы всѣми законными способами, даже помимо его воли.

Нѣкоторыя западныя законодательства предусматриваютъ и тотъ случай, когда родители или опекуны, злоупотребляя предоставленной имъ властью, безъ достаточныхъ основаній ограничиваютъ хозяйственную дѣятельность подвластныхъ имъ лицъ. Они предоставляютъ то суду, то опекунскимъ, то куммунальнымъ учрежденіямъ право въ такихъ случаяхъ давать разрѣшеніе на заключеніе рабочихъ договоровъ противъ воли родителей (герм. пром. уст. ст. 113, бельг. законъ 1900 г. ст. 34 и др.). Нашему законодательству подобныя ограниченія родительской власти неизвѣстны. Но законъ (Пол. о вид. на жит. ст. 11) предоставляетъ лицамъ мужского пола, по достиженіи 17-лѣтняго возраста, просить о выдачѣ отдѣльнаго вида на жительство, а ст. 174 т. X обязываетъ родителей опредѣлять сыновей, по достиженіи надлежащаго возраста, «на службу или въ промыселъ». Несовершеннолѣтнія незамужнія дочери ни того, ни другого права не имѣютъ.

Другая область, въ которой рабочій договоръ въ большинствѣ западныхъ законодательствъ сталкивается съ ограниченіями дѣеспособности, это—наемъ замужнихъ женщинъ. По отношенію къ женщинѣ-работницѣ и эти ограниченія значительно смягчены. Французскій кодексъ требуетъ письменнаго согласія мужа на совершаемыя женою сдѣлки, но судебная практика, считаясь

съ тѣмъ, что жена нерѣдко бываетъ вынуждена наниматься въ отсутствіи мужа, выработала довольно смѣлое положеніе, что мужъ, покидая жену, тѣмъ самымъ молчаливо уполномочиваетъ ее заключать, въ его отсутствіе, рабочіе договоры. По закону 1907 г. замужняя женщина можетъ распоряжаться своими трудовыми доходами безъ согласія мужа, и только, когда ея распоряженія явно направлены ко вреду семьи, мужъ можетъ просить судъ объ ихъ уничтоженіи. Изъ другихъ государствъ, въ которыхъ дѣйствуетъ кодексъ Наполеона, бельгійское предоставляетъ судьѣ право разрѣшать женщинамъ отдавать свой трудъ безъ согласія и даже вопреки отказу мужа, но съ тѣмъ, чтобы она распоряжалась своими трудовыми заработками въ интересахъ семьи (ст. 29 и 30 закона 1900 г.). Голландскій законъ болѣе радикаленъ. Онъ установливаетъ законное предположеніе, что жена, вступая въ рабочій договоръ, дѣлаетъ это съ согласія мужа (ст. 1637[f]). Въ Германіи мужъ только въ томъ случаѣ можетъ требовать досрочнаго расторженія договора, коимъ жена обязалась къ личной дѣятельности, если опекунское учрежденіе признало таковую нарушающею супружескіе интересы (ст. 1358). По швейцарскому уложенію мужъ воленъ протестовать противъ отправленія женою профессіи или промысла, но судья можетъ обезсилить его протестъ, если находитъ его несогласнымъ съ интересами семьи (ст. 167). Жена—полная хозяйка надъ своими трудовыми заработками; она только обязана участвовать ими въ семейныхъ расходахъ (ст. 191 и 192).

По нашему дѣйствующему праву мужъ можетъ препятствовать живущей совмѣстно съ нимъ женѣ наниматься на работы. Но законъ 12 марта 1914 г. предоставляетъ замужнимъ женщинамъ, независимо отъ возраста, получать отдѣльные виды на жительство, не испрашивая на то согласія мужа Женщина, воспользовавшаяся этимъ правомъ, въ силу ст. 46 Уст. пром,тр., можетъ наниматься на фабричныя работы безъ согласія мужа, независимо отъ того, живетъ ли она при немъ или отдѣльно отъ него. На ея заработки такъ же, какъ на остальное ея имущество, мужъ никакихъ правъ не имѣетъ.

Чѣмъ объясняется необходимость отмѣны или ослабленія общихъ ограниченій, установленныхъ для недѣеспособныхъ лицъ, при совершеніи ими рабочаго договора? Отвѣтъ на

этотъ вопросъ отчасти вытекаетъ изъ сказаннаго нами выше (стр. 99) о природѣ этого договора. Право располагать своею рабочею силою имѣетъ своимъ объектомъ собственную личность рабочаго, другими словами, составляетъ одинъ изъ видовъ правъ личности. Возможность свободнаго и безпрепятственнаго пользованія ею тѣсно связана съ условіями существованія человѣка. Поэтому ограниченія дѣеспособности по отношенію къ рабочей силѣ должны носить другой характеръ, какъ по отношенію къ имуществу. Тутъ не можетъ быть полнаго замѣстительства, такъ какъ нельзя располагать чужою личностью, помимо ея воли, кромѣ случаевъ, точно указанныхъ въ законѣ, Зависимость недѣеспособнаго отъ чужой воли въ этой области допустима лишь настолько, насколько она не подрываетъ условій его нормальнаго существованія.

Въ основаніи всѣхъ изложенныхъ отступленій отъ общихъ нормъ гражданскаго права, касающихся дѣеспособности, въ данномъ случаѣ (такъ же какъ при осуществленіи другихъ правъ личности, напр.. права на имя, честь, на вступленіе въ бракъ) лежитъ общее начало, ясно формулированное только въ швейцарскомъ гражданскомъ уложеніи (ст. 19), но не чуждое также праву другихъ государствъ. «Недѣеспособныя или находящіяся подъ опекою лица, способныя къ сужденіямъ, не иначе могутъ обязываться своими дѣйствіями, какъ съ согласія законныхъ представителей. Безъ этого согласія они могутъ безвозмездно пріобрѣтать выгоды и осуществлять *права, принадлежащія имъ ради ихъ личности*».

Законопроектъ о трудовомъ договорѣ содержитъ по вопросу о сторонахъ этого договора рядъ существенныхъ нововведеній. Въ ст. 5 предусматривается наемъ цѣлою артелью или отрядомъ, совершаемый съ ихъ главою (старостою), а въ ст. 6 наемъ, совершаемый въ децентрализованныхъ (раздаточныхъ) предпріятіяхъ. Въ первомъ случаѣ всѣ обязанности нанимателя возникаютъ не по отношенію къ старостѣ, а къ отдѣльнымъ членамъ артели. Въ области промышленности это положеніе и до сихъ поръ уже вытекало изъ требованія устава, чтобы каждому члену артели выдавалась отдѣльная разсчетная книжка и чтобы управленіе предпріятіемъ вело поименной списокъ всѣхъ наличныхъ рабочихъ. Въ проектѣ оно форму-

лировано въ видѣ общаго начала: для нанимателя возникаютъ по отношенію къ каждому лицу, входящему въ составъ артели или отряда, тѣ же права и обязанности, какъ если бы договоръ былъ заключенъ непосредственно съ этимъ лицомъ.

Въ ст. 6 проекта устанавливается законное предположеніе, что лицо, совершающее трудовой договоръ отъ своего имени, но для чужого, обслуживаемаго имъ, предпріятія или для работы въ производствѣ, составляющемъ часть другого предпріятія, дѣйствуетъ въ качествѣ представителя того лица, для котораго работа фактически производится. Въ этихъ случаяхъ нанимателемъ признается не тотъ, отъ чьего имени заключается договоръ, а тотъ, для котораго производится работа. Но и первый, по проекту, не освобождается отъ отвѣтственности. Проектъ говоритъ объ «обслуживаемомъ предпріятіи», т. е. предполагаетъ существованіе служебнаго отношенія между посредникомъ и предпріятіемъ, раздающимъ работу. Отсюда вытекаетъ само собою, что проектъ не имѣетъ въ виду посредниковъ, самостоятельно выполняющихъ, въ качествѣ предпринимателей, подсобныя работы для чужого предпріятія.

Въ развитіе изложенныхъ началъ предполагается внести въ уставъ о промышленномъ трудѣ рядъ статей объ охранѣ лицъ, исполняющихъ у себя на дому такъ наз. раздаточную работу (ст. 63^1—63^8). Разсматривая ихъ какъ рабочихъ того предпріятія, на которое они работаютъ, авторы проекта возлагаютъ на управленіе предпріятія обязанность вести списокъ такихъ лицъ съ указаніемъ мѣста жительства каждаго изъ нихъ и выдавать каждому разсчетную книжку, содержащую всѣ данныя, необходимыя для точнаго опредѣленія его правового и экономическаго положенія. Такимъ образомъ открывается полная возможность для органовъ трудовой инспекціи распространять надзоръ на рабочихъ, занятыхъ у себя на дому раздаточною работою.

Въ цѣляхъ борьбы съ слишкомъ низкою и неравною расцѣнкою труда кустарей и съ ихъ эксплуатаціею при исчисленіи заработной платы и особенно при разсчетѣ за отпущенные имъ матеріалы и орудія, проектъ предписываетъ выставлять въ помѣщеніяхъ, въ которыхъ производится раздача работъ, расцѣночныя вѣдомости, подписанныя завѣдывающимъ и засвидѣтельство-

ванныя органами надзора, и запрещаетъ означать цѣны за выданные матеріалы и орудія выше ихъ себѣстоимости. Всѣ эти положенія распространяются не только на кустарей, непосредственно получающихъ работу отъ раздатчика, но также на рабочихъ, нанятыхъ первыми для исполненія этой работы. Наиболѣе радикальной и дѣйствительной мѣры—установленія законнаго минимума заработной платы—мы и въ проектѣ не находимъ. Декретированію такого минимума въ законодательномъ порядкѣ должно предшествовать тщательное изученіе данной отрасли хозяйства и созданіе государственныхъ и профессіональныхъ органовъ, вѣдающихъ опредѣленіе тарифовъ сообразно съ условіями рынка. Опытъ другихъ государствъ доказываетъ, что и то и другое вполнѣ осуществимо и что, въ частности, законодательная нормировка заработной платы въ домашней промышленности особенно необходима, въ виду слабаго развитія профессіональныхъ организацій рабочихъ и трудности осуществленія государственнаго надзора въ этой области.

Вопросу о трудовыхъ договорахъ, совершаемыхъ несовершеннолѣтними, посвящены ст. ст. 2, 3 и 4 проекта. До семнадцатилѣтняго возраста они нуждаются въ разрѣшеніи родителей или опекуновъ, которое въ двухъ случаяхъ молчаливо предполагается: когда родители, зная о заключенномъ договорѣ, не возражали противъ него въ теченіе двухъ недѣль и когда несовершеннолѣтній проживаетъ отдѣльно отъ нихъ. Нанявшіеся съ разрѣшенія родителей или достигшіе семнадцатилѣтняго возраста приравнены, какъ сторона трудового договора, къ дѣеспособнымъ лицамъ. Но по отношенію къ первой категоріи (моложе 17-ти лѣтъ) родители и опекуны могутъ требовать прекращенія договора опаснаго для здоровья или нравственности нанявшагося и вообще не лишены права защищать ихъ интересы. Въ случаѣ отсутствія или болѣзни родителей и опекуновъ, а также въ случаѣ отказа въ разрѣшеніи безъ достаточныхъ основаній, таковое можетъ быть дано промысловымъ судомъ. Изложенныя постановленія распространяются также на промышленныхъ рабочихъ. Спеціальную норму, содержащуюся въ ст. 46 Уст. пром. труда, предполагается отмѣнить. Замужняя женщина, по проекту, не должна подвергаться никакимъ ограниченіямъ при наймѣ на работу или въ услуженіе.

§ 3. Предметъ рабочаго договора.

Литература. *Riezler.* Arbeitskraft und Arbeitsfreiheit In ihrer privatrechtlichen Bedeutung въ Arch. f. bürg. Recht, т. 27, *Gierke,* Deut. Privatrecht I § 81 и 82, *Specker,* Die Persönlichkeitsrechte (Zürcher Beitr. т. 35), *Perreau* Des droits de la personnalité въ Revue trimestr. за 1909 г., стр. 501 сл., *Ofner,* Das Rechtsprinzip des Arbeitslohnes (1884), *Pick,* Die Lohnbeschlagnahme въ Ztschr. f. priv. u. öff. Recht, т. 28, *Gerlier,* Des stipulations usuraires dans le contrat de travail (1907), *E. Perrin,* La lésion dans le contrat de travail (thèse 1908), *П. И. Новгородцевъ* и *І. А. Покровскій,* Право на существованіе.

Предметомъ договора называются какъ обѣщанныя сторонами дѣйствія, такъ и объекты этихъ дѣйствій. Договоромъ личнаго найма, по господствующему ученію одна сторона обѣщаетъ другой лично выполняемую или организуемую ею работу, а другая—вознагражденіе за эту работу. Такое опредѣленіе предмета трудового договора вообще и, въ частности, промышленнаго рабочаго договора намъ кажется неполнымъ и неправильнымъ.

I. Работа обнимаетъ экономическій результатъ, извлекаемый работодателемъ изъ обѣщанныхъ рабочимъ дѣйствій, предметомъ же этихъ дѣйствій является предоставленіе *его рабочей силы.* При наймѣ промышленныхъ рабочихъ, какъ мы уже знаемъ, обѣщанная работа обыкновенно не конкретизируется, а указывается въ болѣе или менѣе общей формѣ. Нанимающійся обязуется выполнять извѣстнаго рода работы или по мѣрѣ силъ все, что отъ него будетъ требоваться для нуждъ производства, т.-е. проявлять свою рабочую силу согласно съ задачами, которыя ей будутъ ставить или согласно съ указаніями работодателя Перечисляя въ ст. 98 обязательное содержаніе рабочей книжки, Уст. о пром. тр. не упоминаетъ о производимыхъ работахъ. Эта часть рабочаго договора принадлежитъ, слѣдовательно, къ факультативнымъ условіямъ договора. Главное Присутствіе по одному дѣлу (ст. 47, 1900 г.) разъяснило, что «обозначеніе въ разсчетной книжкѣ должности или рода обязанности нанимаемаго есть условіе договора найма, которое само по себѣ заключается въ понятіи о договорѣ найма, и обязательно по точному смыслу ст. 42 Уст. пром. тр. и ст. 2229 Зак. Гражд.».

Однако изъ ст. 2229 Зак. Гражд. вытекаетъ какъ разъ обратное. Въ ней «условленныя по договору» работы противополагаются той работѣ, для которой наемъ учиненъ, т. е. тѣмъ общимъ категоріямъ, о которыхъ говорится въ ст. 2201 Зак. Гражд. Съ мнѣніемъ Главнаго Присутствія поэтому нельзя согласиться (ср. разъясненія Глав. Прис. 1909, 39, 1913, 111, приведенныя у Громанъ, стр. 94). Существенно для понятія рабочаго договора лишь то, что нанимающійся поступаетъ въ число рабочихъ даннаго промышленнаго предпіятія, предоставляя ему свою рабочую силу. Способы и предѣлы пользованія ею, насколько они не указаны въ договорѣ, въ законѣ и въ нормахъ внутренняго порядка, зависятъ отъ хозяина.

Въ экономической литературѣ рабочая сила часто разсматривается какъ самостоятельная цѣнность или какъ потенціальный источникъ цѣнности (труда). Рабочая сила и трудъ приравниваются «товару, отчуждаемому рабочимъ за деньги». Договоръ объ «обмѣнѣ труда на деньги», сообразно съ этимъ, квалифицируется какъ купля-продажа. Съ юридической точки зрѣнія подобныя разсужденія и опредѣленія имѣютъ только значеніе метафоръ. Не всякій предметъ, который можно оцѣнивать и—въ экономическомъ смыслѣ—обмѣнивать на деньги, способенъ служить объектомъ купли-продажи, а только внѣшнія блага, т. е. вещи. Рабочая сила не вещь, а неотъемлемая и неотчуждаемая часть человѣческой личности. Трудъ—проявленіе мускульной и духовной энергіи человѣка,—можетъ быть предметомъ обязательства, но отчуждать трудъ юридически невозможно, ибо никто другой, кромѣ самого работника, располагать его рабочею силою не можетъ.

Между рабочею силою и личностью ея обладателя существуетъ неразрывная связь и совершенно другое отношеніе, какъ между имуществомъ и его обладателемъ. Имѣетъ ли это обстоятельство какое-нибудь юридическое значеніе? Отвѣту на этотъ вопросъ мы должны предпослать нѣкоторыя общія замѣчанія. Правовая нормировка частноправовыхъ отношеній въ значительной степени опредѣляется бытовыми особенностями ихъ предмета. Современная жизнь особенно настойчиво выдвигаетъ коренное различіе въ этомъ отношеніи между личными и имущественными правами, подразумѣвая подъ

первыми «права, дающія ихъ субъектамъ господство надъ составною частью сферы собственной личности» (Гирке). Долгое время наука и положительное право не шли дальше утвержденій, что каждый человѣкъ имѣетъ право на признаніе и уваженіе своей личности, что личность человѣка неотчуждаема и находится внѣ оборота, что посягательство на чужую личность обязываетъ къ возмѣщенію причиненнаго ея субъекту имущественнаго вреда. Лишь постепенно эта отвѣтственность была распространена на нематеріальный вредъ, такъ что правовая охрана личности касалась уже не только матеріальныхъ интересовъ, связанныхъ съ ея ненарушимостью. Въ послѣднее время въ наукѣ и въ практикѣ крѣпнетъ воззрѣніе, по которому отдѣльныя свойства или составныя части человѣческой личности, имѣющія для нея самостоятельное значеніе, объективируются и признаются предметами особаго, охраняемаго правомъ, отношенія, особыхъ и отдѣльныхъ личныхъ правъ, не совпадающихъ съ правомъ личности въ указанномъ выше широкомъ смыслѣ. Кругъ этихъ новыхъ правовыхъ типовъ не можетъ быть точно очерченъ, ибо зависитъ отъ культурнаго уровня общества, но онъ постепенно расширяется. Правда, до сихъ поръ нельзя считать общепризнаннымъ ни существованіе, на ряду съ правовою охраною личности вообще, отдѣльныхъ типовъ личныхъ правъ, ни даже существованіе правъ личности, какъ общей юридической категоріи. Тѣмъ не менѣе новѣйшія законодательства и судебная практика явно склоняются къ ихъ признанію какъ въ области публичнаго, такъ и частнаго права. Тѣлесная и духовная неприкосновенность, свобода, честь, имя, довѣріе (кредитъ) и нѣкоторыя другія личныя блага охраняются отъ посягательства во всѣхъ культурныхъ государствахъ. Соотвѣтственное общее положеніе мы пока находимъ только въ новомъ швейцарскомъ уложеніи. «Кто подвергается неправомѣрному посягательству въ своихъ личныхъ отношеніяхъ, можетъ требовать по суду его устраненія. Искъ о возмѣщеніи убытковъ или объ уплатѣ суммы въ видѣ удовлетворенія допускается только въ предусмотрѣнныхъ закономъ случаяхъ» (ст. 28).

Къ такимъ, охраняемымъ правопорядкомъ, личнымъ благамъ принадлежитъ также рабочая сила человѣка. Эта мысль,

нигдѣ въ дѣйствующемъ законѣ еще ясно не формулирована, но она лежитъ въ основаніи цѣлаго ряда положеній, и судебная практика ею неизмѣнно руководится. На ней, напр., построены запрещеніе включать въ рабочій договоръ условія, чрезмѣрно стѣсняющія хозяйственное использованіе рабочей силы въ будущемъ (Konkurrenzklausel), отвѣтственность за злоупотребленіе такъ называемыми черными списками (бойкотъ), и за насильственное принужденіе рабочаго къ участію въ стачкѣ и т. п. Современное правосознаніе явно склоняется къ признанію рабочей силы частью личной правовой сферы человѣка и требуетъ охраны «свободы труда» отъ посягательствъ, наравнѣ съ другими личными благами.

Рабочей силѣ, какъ предмету обязательства, дѣйствительно присущи всѣ особенности личныхъ благъ. Послѣднія не могутъ быть отчуждаемы, но иногда могутъ подвергаться добровольнымъ ограниченіямъ посредствомъ возмезднаго или безмезднаго обѣщанія пользоваться ими опредѣленнымъ образомъ. Однако, обязательства, ограничивающія личныя права человѣка, т.-е. его права на блага, неразрывно связанныя съ его личностью, существенно отличаются отъ обязательствъ, касающихся его имущества.

1) Первыя имѣютъ строго индивидуальный характеръ. Поэтому исполнять ихъ можетъ только опредѣленное лицо; ни замѣна, ни переходъ такого обязательства по наслѣдству или въ порядкѣ частнаго преемства не могутъ имѣть мѣста.

2) Масштабомъ исправности исполненія личныхъ обязательствъ служатъ индивидуальныя качества обязаннаго лица.

3) Личныя блага не могутъ быть предметомъ фактическаго или юридическаго господства (владѣнія, вещнаго права) и вообще непосредственнаго воздѣйствія со стороны другого лица. На нихъ только можетъ быть предоставлено обязательственное право. Въ случаѣ неисполненія, обѣщанное дѣйствіе не можетъ быть вынуждаемо силою, а только возникаетъ право на возмѣщеніе убытковъ.

4) Личныя права отчасти имѣютъ своимъ назначеніемъ обезпечить ихъ обладателю сносныя условія существованія. Ограниченія этихъ правъ путемъ договора возможны только въ тѣхъ предѣлахъ, въ которыхъ ими не подрываются эти

условія. Господствующее ученіе, признавая это положеніе, выводитъ его изъ того начала, что обязательство недѣйствительно, когда оно противорѣчитъ добрымъ нравамъ. Но соблюденіе добрыхъ нравовъ требуется по отношенію ко всякимъ обязательствамъ. Причина же, почему правопорядокъ, санкціонируя требованіе этики, ставитъ обязательствамъ, ограничивающимъ личныя права, гораздо болѣе тѣсные предѣлы, чѣмъ имущественнымъ обязательствамъ, кроется въ ихъ особой юридической природѣ, въ ихъ неотдѣлимости отъ самаго человѣка.

Изъ всего сказаннаго самъ собою вытекаетъ отвѣтъ на поставленный нами вопросъ о юридическомъ значеніи связи рабочей силы съ личностью рабочаго. Оно заключается въ томъ, что отношенія сторонъ, насколько ихъ предметомъ является рабочая сила, должны подчиняться нормамъ, касающимся ограниченій правъ личности. Ниже (§§ 5 и 6) мы увидимъ, какіе практическіе выводы должны быть сдѣланы изъ этого положенія.

2) *Вознагражденіе* или заработная плата подлежитъ нашему разсмотрѣнію не какъ народнохозяйственное явленіе, не какъ доля продуктовъ производства, удѣляемая рабочимъ, а какъ предметъ трудового отношенія. Тутъ оно обыкновенно опредѣляется какъ цѣна, уплачиваемая работодателемъ за отправляемую работу и регулируемая общимъ закономъ спроса и предложенія. Господствующее въ юридической литературѣ мнѣніе стоитъ на той же почвѣ. Одинъ изъ новѣйшихъ и авторитетнѣйшихъ изслѣдователей договоровъ о трудѣ Лотмаръ (ук. соч. I, стр. 148) видитъ въ вознагражденіи «отвѣтное дѣйствіе (Gegenleistung) за дѣйствіе, исполненное лицомъ, обѣщавшимъ работу, или подлежащее исполненію». Въ этомъ опредѣленіи выдвигается только элементъ взаимности (синаллагма), присущій всякому мѣновому договору. Между заработною платою рабочаго и вознагражденіемъ, получаемымъ самостоятельнымъ предпринимателемъ, между платою за предоставленіе рабочей силы и за пользованіе чужою вещью юридически не дѣлается никакой разницы. Вознагражденіе, какъ предметъ рабочаго договора, при такомъ взглядѣ на него, утрачиваетъ всѣ тѣ специфическіе признаки, коими въ дѣй-

ствительности опредѣляется его природа, какъ юридическаго института. Рабочая сила, отдаваемая по договору работодателю, составляетъ, за рѣдкими исключеніями, главное или единственное средство для обезпеченія ея обладателю матеріальнаго существованія. Когда въ силу договора вся или большая часть рабочей силы поглощается нуждами промышленнаго предпріятія, ея функція и назначеніе обезпечивать рабочему матеріальное существованіе переходитъ на уплачиваемое ему вознагражденіе, которое, такимъ образомъ, силою вещей, пріобрѣтаетъ въ соотвѣтственной долѣ *алиментарный характеръ*. Имѣетъ ли это обстоятельство юридическое значеніе, оказываетъ ли оно какое либо вліяніе на отношенія сторонъ рабочаго договора или составляетъ соціально-экономическое явленіе, безразличное съ точки зрѣнія дѣйствующаго права?

О причисленіи права рабочаго на заработную плату къ алиментарнымъ требованіямъ въ техническомъ смыслѣ рѣчи быть не можетъ. Этимъ терминомъ обозначается, основанное на законѣ или на юридической сдѣлкѣ, право одного лица на доставленіе ему другимъ лицомъ средствъ къ жизни (содержанія). Такой обязанности работодатель по договору на себя не принимаетъ и законъ ея на него не возлагаетъ. Однако историческая эволюція этого института, съ одной стороны, и, съ другой — поразительное сходство началъ, на которыхъ построена въ современномъ законодательствѣ правовая нормировка алиментарныхъ обязательствъ и обязанности къ уплатѣ вознагражденія по трудовому договору, доказываютъ, что между ними нѣтъ принципіальныхъ различій и что совпаденіе ихъ экономической цѣли оказало замѣтное вліяніе на законодательную нормировку.

Понятіе объ алиментахъ исторически связано съ семейнымъ союзомъ. Въ основаніи этого института, по господствующему мнѣнію, лежалъ нравственный долгъ семьи содержать тѣхъ членовъ, которые сами себя содержать не могутъ. Первоначально онъ обнималъ только натуральное содержаніе, главнымъ образомъ, пищу (alimenta, victus), но постепенно онъ распространялся на деньги, отпускаемыя на содержаніе. Подъ вліяніемъ канонического права кругъ лицъ, имѣющихъ законное право на алименты, расширяется и выходитъ за предѣлы

семьи въ тѣсномъ смыслѣ, т.-е. лицъ, живущихъ общею жизнью. Основаніемъ этого права признается уже не только родственная связь (законная и естественная), но также юридическая сдѣлка и ухудшеніе матеріальнаго положенія вслѣдствіе правонарушенія (напр., причиненія увѣчья). Все болѣе явственно выступаетъ публичный интересъ, заключающійся въ томъ, чтобы въ тѣхъ случаяхъ, когда есть достаточное основаніе для возложенія содержанія неимущаго на опредѣленныхъ лицъ, не обременять имъ казны или общины. Въ итогѣ этой эволюціи алиментарное требованіе въ современномъ правѣ утратило свой семейноправовой характеръ и превратилось въ обыкновенное обязательственное требованіе, предметъ котораго большею частью составляютъ деньги.

Въ одномъ отношеніи оно, однако, сохранило слѣды своего происхожденія. Уже въ Римѣ право на содержаніе пользовалось привилегированнымъ положеніемъ (favor alimentorum), что римскіе юристы объясняли родственною связью между алиментируемымъ и лицомъ, обязаннымъ содержать его. Въ современномъ правѣ—матеріальномъ и процессуальномъ — изъятія, направленныя на обезпеченіе неприкосновенности алиментовъ, еще возросли, но вопросъ о томъ, распространяются ли они на всякія алиментарныя обязательства, независимо отъ ихъ основанія, или только на возникшія на почвѣ семейныхъ отношеній, долгое время возбуждалъ большія разногласія. Мы сейчасъ не будемъ входить въ разсмотрѣніе отдѣльныхъ изъятій, установленныхъ въ пользу алиментарныхъ требованій, а вернемся къ этому вопросу при изученіи обязанностей работодателя (§ 5). Мы увидимъ, что большая часть этихъ привилегій примѣняется также къ праву рабочаго на причитающуюся ему заработую плату.

Ни одно изъ дѣйствующихъ законодательствъ не отождествляетъ заработной платы съ алиментами. Если оно тѣмъ не менѣе, подчиняетъ ихъ во многихъ отношеніяхъ одинаковымъ правовымъ началамъ, то это объясняется не только однородностью ихъ экономическаго назначенія, но также тѣмъ, что законодательная нормировка обоихъ институтовъ построена на одной и той же идеѣ: на идеѣ законодательной охраны права на существованіе. Эта идея пока не воплотилась въ точно фор-

мулированномъ юридическомъ догматѣ, а высказывается скорѣе въ видѣ соціально-этическаго постулата или правового идеала, на осуществленіе котораго должна быть направлена государственная дѣятельность. Менгеръ (Право на полный продуктъ труда, стр. 9) опредѣляетъ право на существованіе, какъ «притязаніе каждаго члена общества на то, чтобы вещи и услуги, необходимыя для его существованія, отдавались ему раньше, чѣмъ будутъ удовлетворены менѣе настоятельныя потребности другихъ лицъ». Въ нашей литературѣ, вслѣдъ за Владиміромъ Соловьевымъ (Собр. соч. VII стр. 358 сл.), проф. Новгородцевъ видитъ въ «правѣ на достойное человѣческое существованіе», конечную цѣль всѣхъ мѣропріятій въ области соціальнаго законодательства. Проф. Елистратовъ (Основ. начала административнаго права, стр. 125) учитъ, что «права существованія должны обезпечивать необходимыя условія здоровья, духовнаго развитія и матеріальнаго благосостоянія индивида. Права существованія должны, прежде всего, обезпечивать лицъ нетрудоспособныхъ—дѣтей, больныхъ, инвалидовъ и стариковъ. Они должны распространяться и на трудоспособныхъ лицъ въ той мѣрѣ, по скольку способность и готовность къ труду еще не обезпечиваетъ человѣку, при современныхъ соціально-экономическихъ условіяхъ, возможности жить почеловѣчески. По отношенію къ безработнымъ право существованія могло бы въ извѣстной мѣрѣ выразиться въ правѣ на трудъ».

Проф. І. А. Покровскій, въ отличіе отъ названныхъ ученыхъ, опредѣляетъ право на существованіе «въ болѣе узкомъ, но зато въ болѣе точномъ, юридическомъ смыслѣ», какъ «право требовать отъ государства обезпеченія необходимыхъ условій существованія, пока не будетъ найдена или предложена работа». Въ этомъ видѣ «вопросъ пріобрѣтаетъ характеръ конкретнаго практическаго мѣропріятія, ждущаго и требующаго своей санкціи отъ настоящаго дня». Такой санкціи мы, однако, пока не находимъ ни въ одномъ изъ дѣйствующихъ законодательствъ. Болѣе того, право на существованіе до сихъ поръ совершенно неизвѣстно цивилистической наукѣ какъ типъ субъективнаго права и далеко не всѣми признано какъ субъективное публичное право, каковымъ оно является по своей юридической природѣ. Но оно фактически, въ области

трудового права, служитъ общимъ началомъ, лежащимъ въ основаніи ряда законодательныхъ положеній, составляетъ культурную норму, усваиваемую современнымъ обществомъ по мѣрѣ того, какъ оно проникается сознаніемъ отвѣтственности за положеніе тѣхъ, кто сами не въ состояніи обезпечивать себѣ «достойное человѣческое существованіе».

Охрана необходимыхъ условій существованія имѣетъ практическое значеніе не только «пока не будетъ найдена или предложена работа», но также при наличности трудового отношенія, т.-е. по заключеніи трудового договора. Гражданскіе законы отнюдь не обезпечиваютъ рабочаго отъ чужихъ или собственныхъ дѣйствій, вслѣдствіе которыхъ онъ можетъ лишиться заработаннаго имъ вознагражденія. Эта реальная угроза его матеріальному существованію и побуждаетъ нѣкоторыхъ юристовъ (особенно французскихъ) настаивать на признаніи алиментарнаго свойства послѣдняго. «Вознагражденіе, говоритъ Capitant (Cours, стр. 195), единственный источникъ существованія рабочаго и его семьи. Оно имѣетъ алиментарный характеръ. Всякіе другіе интересы, даже интересы его кредиторовъ, должны стушевываться передъ этимъ преобладающимъ соображеніемъ, передъ необходимостью удовлетворять потребностямъ рабочей семьи. Законодатель долженъ принять мѣры охраны заработной платы, долженъ препятствовать тому, чтобы она могла получить иное назначеніе». Въ австрійской литературѣ Пикъ (ук. соч., стр. 70 сл.) защищаетъ тоже положеніе и притомъ не только de lege ferenda, но также de lege lata. Дѣйствительно, принципіальное признаніе алиментарнаго свойства заработной платы, какъ исходнаго положенія при законодательной нормировкѣ права рабочаго на вознагражденіе и при толкованіи относящихся къ нему правовыхъ нормъ, наиболѣе соотвѣтствуетъ экономической природѣ трудового вознагражденія и духу и цѣли этихъ нормъ.

Изъ связи трудового вознагражденія съ условіями существованія рабочаго вытекаетъ еще другая, болѣе сложная проблема: какъ обезпечить рабочему размѣръ вознагражденія, удовлетворяющій его насущнымъ потребностямъ? При неравенствѣ экономическихъ силъ легко можетъ случиться, что рабочій, предоставивъ работодателю свою рабочую силу, ока-

жется въ положеніи, угрожающемъ его жизненнымъ интересамъ, потому что условленная плата не обезпечиваетъ ему и его семьѣ средствъ необходимыхъ для ихъ существованія. Отражается ли это обстоятельство на дѣйствительности рабочаго договора?

Попытки найти опору для борьбы съ указаннымъ явленіемъ въ дѣйствующемъ правѣ, дѣлаются наукою и судебною практикою въ трехъ различныхъ направленіяхъ. Одни признаютъ подобныя сдѣлки нарушающими общественный порядокъ и добрые нравы. Но для этого необходимо доказать, что сдѣлка противорѣчитъ охраняемымъ закономъ цѣлямъ общежитія или этическимъ воззрѣніямъ общества. Невыгодность договора для одной изъ сторонъ, сама по себѣ, этому требованію не удовлетворяетъ. Преслѣдованіе своей выгоды, при заключеніи договора, всѣми не запрещенными закономъ способами не признается современнымъ правомъ ни нарушеніемъ государственнаго или общественнаго порядка, ни нарушеніемъ «добрыхъ нравовъ».

Другая теорія квалифицируетъ эксплуатацію какъ «нравственное принужденіе» (contrainte morale) и отрицаетъ у эксплуатируемыхъ свободу воли. Однако подъ принужденіемъ въ юридическомъ смыслѣ не подразумѣвается вся совокупность мотивовъ, заставившихъ человѣка вступить въ невыгодную сдѣлку, а только внѣшнее воздѣйствіе, физическое или психическое насиліе, побудившее его, противъ его желанія, къ тому или другому юридическому дѣйствію. Иначе намъ пришлось бы признавать большинство невыгодныхъ сдѣлокъ недѣйствительными, ибо едва ли кто-нибудь сознательно совершаетъ ихъ безъ крайней необходимости.

Въ послѣднюю четверть XIX вѣка въ германской судебной практикѣ сложилось ученіе, что при наличности тѣхъ условій, при которыхъ кредитныя сдѣлки квалифицируются какъ ростовщическія, положенія о недѣйствительности ростовщическихъ договоровъ могутъ быть, по аналогіи, распространяемы на всякія другія сдѣлки. Подъ вліяніемъ этого воззрѣнія въ германское уложеніе 1896 г. была внесена вторая часть 138 ст.: «ничтожна въ особенности сдѣлка, въ которой одно лицо, пользуясь нуждою, легкомысліемъ и не-

опытностью другого, заставляетъ его обѣщать или предоставить ему или третьему лицу, въ обмѣнъ на какое-либо дѣйствіе, имущественные выгоды, настолько превосходящія цѣнность этого дѣйствія, что при данныхъ обстоятельствахъ между послѣдними и обѣщанными выгодами получается несоразмѣрность». То же положеніе, почти въ тѣхъ же выраженіяхъ, содержится въ ст. 21 швейцарскаго обязательственнаго права 1911 г.

На первый взглядъ можетъ казаться, что такая постановка лучше всего разрѣшаетъ вопросъ, ибо она, въ извѣстной мѣрѣ, устраняетъ недостатки обѣихъ предшествующихъ теорій. Она замѣняетъ неопредѣленныя указанія на «добрые нравы» болѣе конкретными признаками и не заставляетъ насъ говорить о «принужденіи» тамъ, гдѣ мы имѣемъ дѣло не съ насиліемъ надъ волею контрагента, а съ мотивами къ вступленію въ невыгодный договоръ, не созданными работодателями. Тѣмъ не менѣе приведенныя законоположенія въ области рабочаго договора едва ли могутъ приносить реальную пользу. Вѣдь признаки, указанныя во второй части 138 ст. германскаго и въ 21 швейцарскаго уложенія, въ этой области не случайное и не исключительное, а *постоянное явленіе*. Безвыходное положеніе, заставляющее рабочихъ принимать предлагаемыя условія, разъ никто лучшихъ не предлагаетъ, составляетъ для обширныхъ категорій трудящихся хроническое и вполнѣ нормальное состояніе. Въ экономической литературѣ это давно отмѣчено и выяснено. Торнторнъ, напр., сравниваетъ рабочаго, «въ качествѣ продавца своего труда», съ хроническимъ банкротомъ, вынужденнымъ безпрестанно продавать свой товаръ по всякой цѣнѣ, вслѣдствіе невозможности выжидать болѣе выгодныхъ предложеній. Столь же нормально и обыкновенно то, что работодатели пользуются необезпеченностью рабочихъ въ своихъ интересахъ. Такое ихъ поведеніе отнюдь нельзя считать эксплуатаціею, ибо, если они будутъ платить дороже рыночныхъ цѣнъ за трудъ, они лишатся возможности конкурировать. «Объективный и субъективный составъ второй части 138 ст. германскаго уложенія, говоритъ Лотмаръ, въ области трудовыхъ договоровъ имѣется на лицо въ тѣхъ случаяхъ, когда экономисты говорятъ о голодныхъ заработкахъ (Hungerlöhne). Но таковые столь часты, что можно наоборотъ сказать: бо́льшая

часть хозяйственнаго производства состоитъ въ совершеніи недѣйствительныхъ, въ силу 2-ой части 138 ст., трудовыхъ договоровъ» (ук. соч. I, стр. 172). Другой признакъ: «явная несоразмѣрность» между вознагражденіемъ и обязанностями, которыя несетъ рабочій, тоже составляетъ, въ сущности, постоянное явленіе, если подъ нею не подразумѣвать сравнительно рѣдкихъ единичныхъ эксцессовъ, явно выходящихъ за предѣлы обычной несоразмѣрности. Практически такимъ образомъ и ученіе о такъ называемомъ трудовомъ ростовщичествѣ (Arbeitswucher) цѣли не достигаетъ.

Въ первой статьѣ итальянскаго законопроекта о рабочемъ договорѣ мы встрѣчаемъ интересную, но несомнѣнно безплодную попытку болѣе радикальнаго разрѣшенія вопроса. Этимъ договоромъ, говорится въ проектѣ, одна сторона,—рабочій,—обѣщаетъ свои услуги другой,—предпринимателю или хозяину—«за справедливое вознагражденіе (mediate equa retribuzione)». Въ проектѣ не указанъ точный критерій для различенія справедливаго отъ несправедливаго вознагражденія. Если проектъ станетъ закономъ, суду въ Италіи формально будетъ принадлежать въ данной области право безграничнаго контроля надъ хозяйственною жизнью. Итальянскіе юристы, однако, уже теперь поясняютъ, что тутъ рѣчь идетъ не о справедливомъ, а о «настоящемъ» вознагражденіи (не о pretium justum, а opretium verum), и тогда въ сущности, получается тоже положеніе, какъ въ Германіи, ибо «настоящее» вознагражденіе то же, что обычное и нормальное.

Въ нашемъ Сводѣ гражд. зак. имѣется ст. 1529, нѣсколько напоминающая 138 ст. герм. уложенія. «Договоръ недѣйствителенъ и обязательство ничтожно..., когда договоръ клонится... къ лихоимственнымъ изворотамъ». Подъ лихоимствомъ, также какъ подъ «вовлеченіемъ въ убыточные или по крайней мѣрѣ въ весьма неудобные (для другого) предпріятія или обороты» (ст. 1688 ул. о нак.), у насъ подразумѣвается опредѣленное уголовнонаказуемое дѣяніе. Наша практика не склонна придавать этимъ понятіямъ болѣе общее значеніе и примѣнять ихъ къ эксплуатаціи чужой рабочей силы.

Теоретически наиболѣе правильнымъ разрѣшеніемъ данной проблемы намъ казалось бы то, которое вытекаетъ изъ

указаннаго выше положенія о правѣ рабочаго на существованіе: *соглашеніе, прямо или косвенно подрывающее необходимыя условія существованія рабочаго, не должно пользоваться охраною суда.* Но изъ дѣйствующаго закона такое положеніе выведено быть не можетъ, ибо онъ не даетъ судамъ права измѣнять размѣръ вознагражденія.

Вопросъ о вліяніи указанныхъ особенностей предмета договора на его законодательную нормировку касается не только промышленнаго, но и всѣхъ другихъ разновидностей трудового договора. Редакторы законопроекта о трудовомъ договорѣ поэтому съ полнымъ основаніемъ включили эти особенности въ число исходныхъ положеній принятыхъ ими къ руководству при составленіи проекта (см. докладъ объ основныхъ началахъ закона о трудовомъ дороворѣ въ Вѣстникѣ Министерства Труда № 1). Ниже въ главѣ о правахъ и обязанностяхъ сторонъ мы укажемъ, какія практическія выводы сдѣланы ими изъ признанія рабочей силы однимъ изъ, охраняемыхъ правомъ, личныхъ благъ и изъ алиментарнаго характера трудового вознагражденія. Но составители проекта этимъ не ограничились. Они пытались облечь въ форму правовой нормы самый принципъ недопустимости условій трудового договора, подрывающихъ возможность сноснаго существованія для нанявшагося. Они при этомъ исходили именно изъ того соображенія, что, лишаясь, вслѣдствіе трудового договора, права свободно располагать своею рабочею силою, нанявшійся, не получающій достаточнаго эквивалента, можетъ легко оказаться въ положеніи, не обезпечивающемъ ему средствъ необходимыхъ для содержанія его самого и его семьи. Противъ этой возможности направлены статьи 8 и 9 проекта. Первая, въ связи со статьями 12 и 15 проекта, объявляетъ недѣйствительными не только условія трудового договора, противорѣчащія закону и требованіямъ нравственности, но также тѣ изъ нихъ, коими отмѣняются или измѣняются нормы внутренняго правопорядка предпріятій (правила внутренняго распорядка, тарифныя и другія нормативныя соглашенія). Этими нормами интересы рабочихъ обыкновенно охраняются въ большей мѣрѣ, чѣмъ общими нормами закона и этики. Статья 9 даетъ суду право, по требованію нанявшагося

замѣнить условія, затрудняющія его существованіе, условіями обычными для данной мѣстности и даннаго рода предпріятій и работъ. Составители проекта въ этомъ случаѣ уже не удовлетворились возможностью признанія договора недѣйствительнымъ, такъ какъ этимъ путемъ необезпеченный рабочій или служащій часто только превращается въ безработнаго. Они молчаливо признали, что каждый нанявшійся по трудовому договору ipso jure можетъ притязать на соблюденіе, по меньшей мѣрѣ, обычныхъ условій, на то, чтобы его, на почвѣ его экономической безпомощности, не ставили въ исключительно неблагопріятное и угрожаемое положеніе.

Съ точки зрѣнія реальнаго проведенія въ жизнь принципа ненарушимости права каждаго трудящагося на сносныя условія существованія и это, конечно, только паліативъ. Но въ предѣлахъ тѣхъ средствъ, коимъ располагаетъ гражданское право, въ настоящее время едва ли возможно достигнуть большаго. Декреты, изданные послѣ октябрьскаго переворота, становятся на болѣе рѣшительный путь принудительнаго установленія минимума заработной платы, Объ этой системѣ мы скажемъ ниже, въ связи съ вопросомъ о размѣрѣ трудового вознагражденія.

§ 4. Форма рабочаго договора.

Литература: Статьи «разсчетныя и рабочія книжки» въ Энциклопед. Словарѣ Брокгауза и Ефрона, *Синайскій*, Измѣненіе договора и разсчетная книжка, въ Кіевекихъ Университетскихъ Извѣстіяхъ за 1914 г. № 12, 119 сл., *Sauzet*, Le livret obligatoire de l'ouvrier, въ Revue critique за 1890 г. *Bernard*, Le livret ouvrier (thèse 1903), *Stieda*. Arbeitsbuch, въ Handb. d. Staatswiss. 3-е изд.

По ст. 2226 ч. I Св. Зак. не запрещается нанимать и принимать слугъ и рабочихъ людей по однимъ представленнымъ отъ нихъ узаконеннымъ видамъ на жительство. Примѣнимо ли это общее положеніе закона къ найму промышленнаго рабочаго? Этотъ вопросъ возбуждаетъ сомнѣнія, такъ какъ Уст. о пром. трудѣ (ст. 97 и 98) предписываетъ выдачу рабочему разсчетной книжки, въ которой должны быть обозначаемы, между прочимъ, «условія найма, которыя договаривающіяся стороны сочтутъ нужнымъ внести въ книжку».

Рабочее законодательство знаетъ два типа книжекъ: рабочую и разсчетную. Первая (livret d'ouvrir, Arbeitsbuch) имѣетъ свои корни въ цеховомъ строѣ, при которомъ она служила орудіемъ контроля надъ поведеніемъ рабочихъ и, главнымъ образомъ, средствомъ для ихъ прикрѣпленія. На Западѣ законъ во многихъ мѣстахъ требовалъ, чтобы каждый рабочій получалъ отъ полиціи или отъ коммуны рабочую книжку, въ которую хозяева должны были вносить свѣдѣнія о заключеніи и прекращеніи договора, о полученныхъ впередъ суммахъ и вообще о разсчетахъ съ ними. Эти книжки находились до истеченія срока службы на рукахъ у работодателей и, такъ какъ законъ запрещалъ подъ угрозою уголовной кары принимать въ услуженіе безъ книжки, они давали работодателямъ возможность насильно задерживать у себя работника. Самовольно ушедшаго до срока хозяинъ могъ требовать обратно черезъ полицію, хотя бы онъ и поступилъ на другое мѣсто. Каждый новый хозяинъ обязанъ былъ удерживать изъ вознагражденія рабочаго нѣкоторую долю на погашеніе долга прежнему хозяину. Записи хозяевъ въ книжкѣ свидѣтельствовались полиціею, такъ что рабочіе находились постоянно какъ бы подъ полицейскимъ надзоромъ. Естественно, при такихъ условіяхъ, что рабочая книжка вызывала у нихъ сильнѣйшую ненависть и, наоборотъ, пользовалась расположеніемъ работодателей. Первые настойчиво добивались ея уничтоженія и почти повсюду этого добились; вторые при каждой реформѣ рабочаго законодательства возбуждали вопросъ о введеніи или возстановленіи рабочей книжки, которая до сихъ поръ имѣетъ многихъ приверженцевъ. У насъ нѣкоторые слѣды этого рода книжекъ еще сохранились въ законѣ (см. прилож. къ ст. 1 Положенія о наймѣ на сельскія работы и ст. 353 уст. о пром.).

Второй типъ—разсчетная книжка (Arbeitskontrollbuch)-преслѣдуетъ совершенно иныя цѣли. Она выдается не полиціею, а работодателемъ и во время существованія договора должна находиться на рукахъ у рабочаго. Въ ней записываются: 1) условія найма, установленныя договоромъ, и нормы, опредѣляющія права и обязанности сторонъ; 2) всѣ производящіеся на основаніи договора разсчеты. Ея цѣль—ясность взаимныхъ правъ и обязанностей и облегченіе контроля со стороны органовъ государства. Книжки этого типа признаются въ средѣ трудящихся настолько

желательными, что они сами добиваются ея распространенія на новыя отрасли труда. Такія пожеланія, напр., высказываются у насъ со стороны приказчиковъ, сельскихъ рабочихъ и ремесленныхъ подмастерьевъ.

Рабочая книжка перваго типа, какъ обязательная форма договора, сохранилась только въ Австріи для такъ называемыхъ «вспомогательныхъ» (Hilfsarbeiter) и въ Германіи для несовершеннолѣтнихъ рабочихъ. Въ Австріи всѣ лица, регулярно занятыя въ торговопромышленныхъ заведеніяхъ въ качествѣ писшихъ служащихъ, рабочихъ или учениковъ, снабжаются книжкой, въ которой содержатся свѣдѣнія объ ихъ личности и куда заносятся работодателями отмѣтки о поступленіи и уходѣ со службы. Отзывъ о поведеніи можетъ быть помѣщенъ только съ согласія рабочаго. Книжка до окончанія договора хранится у работодателя, принятіе же на службу безъ книжки карается уголовнымъ закономъ. Въ Германіи книжка выдается несовершеннолѣтнему полиціею только съ согласія законнаго представителя. Она служитъ доказательствомъ его согласія на вступленіе несовершеннолѣтняго въ рабочіе договоры и въ то же время открываетъ возможность нѣкотораго контроля надъ его дѣятельностью. Принятіе на работу несовершеннолѣтняго безъ книжки запрещено подъ угрозою денежнаго штрафа. Практика тяготится этимъ требованіемъ закона и довольно упорно игнорируетъ его, несмотря на эту угрозу.

По ст. 48 Уст. о пр. тр. у насъ «договоры о наймѣ рабочихъ *могутъ* быть заключаемы выдачею имъ разсчетныхъ книжекъ, въ коихъ означаются условія найма, а также отмѣчаются всѣ производимые съ рабочими разсчеты». По ст. 95 «каждому рабочему не позднѣе семи дней по допущеніи къ работѣ въ предпріятіи *должна* быть выдана разсчетная книжка»... За держаніе рабочаго безъ книжки и неправильное ея веденіе завѣдывающій подвергается денежному штрафу.

Наша практика (административная и судебная) склонна отрицать юридическую силу рабочаго договора, не облеченнаго, по истеченіи семидневнаго срока, въ форму разсчетной книжки, и всякихъ соглашеній между работодателемъ и рабочимъ, не внесенныхъ въ книжку. Въ рѣшеніи 1912 г. № 1 гражд. деп. Сената категорически призналъ книжку единственною допустимою формою найма промышленнаго рабочаго. Въ литературѣ (М. М. Ви-

наверъ, Вѣст. гражд. права 1913 г. № 1, Синайскій, ук. соч.) съ полнымъ основаніемъ возражаютъ, что изъ смысла и буквы закона это не вытекаетъ. Уст. о пром. тр. различаетъ двѣ функціи разсчетной книжки: какъ орудіе административнаго контроля и какъ форма договора. Выраженія закона: «договоры... могутъ быть заключаемы выдачею книжки», «условія, которыя стороны сочтутъ нужнымъ внести въ книжку» ясно указываютъ на факультативность книжки, какъ формы рабочаго договора. И это еще подтверждается тѣмъ, что моментъ выдачи книжки не совпадаетъ съ моментомъ найма рабочаго. Но выдача книжки, содержащей всѣ свѣдѣнія, перечисленныя въ ст. 98 Устава, и записываніе въ ней всѣхъ разсчетовъ, согл. 95 ст., составляетъ публично-правовую обязанность управленія предпріятія. Ея неисполненіе можетъ служить поводомъ для наложенія взысканія на завѣдывающаго, но не можетъ влечь за собою никакихъ невыгодныхъ послѣдствій для рабочаго и отнюдь не лишаетъ его правъ, принадлежащихъ ему по договору. Нѣтъ также основанія для примѣненія статьи 409 Уст. Гр. Суд., т. е. для недопущенія свидѣтельскихъ показаній относительно такихъ условій договора, которыхъ контрагенты, говоря словами закона, не «сочли нужнымъ внести въ книжку». Съ другой стороны и обязанность рабочаго соблюдать должный порядокъ, исполнять договоръ и подчиняться хозяйской власти не зависитъ отъ полученія имъ книжки. Она начинается съ момента его дѣйствительнаго поступленія на заводъ, а не съ момента выдачи ему резсчетной книжки.

Министерство труда составило особый законопроектъ о разсчетныхъ книжкахъ (см. приложенія) и внесло его на утвержденіе Временнаго Правительства. Но до свержения послѣдняго проектъ не получилъ законодательной санкціи. Выдачу разсчетной книжки предполагается распространять на всѣхъ лицъ, занятыхъ по найму въ промышленныхъ, ремесленныхъ, торговыхъ, перевозочныхъ и иныхъ предпріятіяхъ или на строительныхъ работахъ, не исключая казенныхъ и общественныхъ предпріятій и работъ, и даже на рабочихъ и служащихъ въ домашнемъ частномъ хозяйствѣ. Но включеніе домашнихъ слугъ и рабочихъ встрѣтило возраженія. Не обязательна, по проекту, выдача разсчетной книжки рабочимъ, занятымъ въ сельскомъ

хозяйствѣ, и служащимъ, вознагражденіе коихъ превышаетъ 6000 рублей.

Въ проектѣ перечислены свѣдѣнія, которыя должны быть означаемы въ книжкѣ. Сюда входятъ данныя, необходимыя для освѣдомленія какъ органовъ трудового надзора, такъ и самаго нанявшагося относительно его правового положенія (по закону, правиламъ внутренняго распорядка, трудовому договору) и относительно всѣхъ позднѣйшихъ измѣненій этого положенія. Кромѣ того, наниматель обязанъ отмѣчать въ разсчетной книжкѣ всѣ произведенные имъ на основаніи трудового договора платежи. Невыдача книжки въ установленный срокъ и неправильное ея веденіе караются по суду денежнымъ штрафомъ.

Книжка не единственное доказательство существующихъ между сторонами провоотношеній; допускаются другія доказательства, въ томъ числѣ показанія свидѣтелей. Но въ случаѣ спора о правильности записи ссылка на свидѣтелей возможна только въ теченіе одного мѣсяца по прекращеніи трудового договора и полученіи окончательнаго разсчета.

Проектъ закона о трудовомъ договорѣ отсылаетъ къ правиламъ о разсчетныхъ книжкахъ. Но въ ст. 7 опредѣленно указывается, что стороны вообще не ограничены относительно формы трудового договора. Слѣдовательно невыдача разсчетной книжки еще не лишаетъ договора законной силы. Она только, независимо отъ указанныхъ выше послѣдствій (штрафа), даетъ нанявшемуся право односторонне расторгнуть договоръ съ возложеніемъ на нанимателя предусмотрѣнныхъ въ законѣ (ст. 53 проекта) послѣдствій неправомѣрнаго прекращенія договора. Отъ этихъ послѣдствій наниматель освобождается только въ томъ случаѣ, если онъ докажетъ, что невыдача книжки произошла по независящимъ отъ него причинамъ.

§ 5. Содержаніе рабочаго договора.

Литература: *Lotmar*, ук. соч. I стр. 93 сл., *Théry*, Caractères généraux de la réglementation jurisprudentielle du contrat de travail (1913), стр. 99 сл., *Таль*, Трудовой договоръ, ч. II стр. 156 сл.; *Его-же*, «Аккордный договоръ» въ Нов. Энц. Сл. Брокгауза и Ефрона т. I, *Wölbling*, Grundsätze des Akkordvertrages (1909), *Шлессъ*, Формы заработной платы, *Fribram*, Der Lohnschutz des gewerblichen Arbeiters (1904), *Hémard*, L'insaisissabilité et l'incessibilité des salaires (1906). *Войтинскій*, О заработной платѣ за забастовочное время (Право 1910 г. № 27).

Содержаніе договора, по общему правилу, опредѣляется соглашеніемъ сторонъ и, въ дополненіе къ нему, диспозитивными нормами права. Къ промышленному рабочему договору это правило примѣнимо лишь съ нѣкоторыми оговорками. Какъ мы уже знаемъ, порождаемое имъ обязательственное отношеніе осложняется и отодвигается на второй планъ отношеніемъ власти и подчиненія. Правовое положеніе сторонъ тутъ въ незначительной мѣрѣ опредѣляется соглашеніемъ и диспозитивными законами. Ихъ мѣсто занимаютъ по отношенію къ обязанностямъ рабочаго власть хозяина и частный правопорядокъ предпріятія, по отношенію же къ обязанностямъ работодателя—принудительныя нормы закона.

А. Обязанности рабочаго.

Какъ гражданскія уложенія, такъ и спеціальныя узаконенія ограничиваются по этому вопросу указаніями самаго общаго характера. Рабочіе обязаны къ вѣрности, послушанію, уваженію, приличному поведенію, посильному исполненію порученныхъ дѣлъ (австр. уставъ о пром. § 76). Они должны подчиняться распоряженіямъ работодателя относительно порученныхъ имъ работъ и «домашняго порядка», а на фабрикахъ—правиламъ внутренняго распорядка (герм. уст. о пром. §§ 121 и 134c). По голландскому уложенію (зак. 1907 г. о трудовомъ договорѣ) работники обязаны «соблюдать предписанія, изданныя работодателемъ или отъ его имени въ предѣлахъ закона или административныхъ постановленій, договора или правилъ внутренняго распорядка, относительно исполненія работы и поддержанія добраго порядка въ предпрія-

тіи» (ст. 163b). Изъ этихъ и подобныхъ законоположеній можно только вывести, что законодатель намѣренно воздерживается отъ опредѣленія дѣйствій, составляющихъ предметъ договорныхъ обязанностей рабочаго. Между тѣмъ фактически договоръ сторонъ большею частью не содержитъ по этому вопросу сколько-нибудь точныхъ указаній, а представляетъ бланкетъ, заполняемый уже впослѣдствіи работодателемъ. Одну изъ наиболѣе характерныхъ особенностей рабочаго договора и составляетъ то обстоятельство, *что пробѣлы соглашенія относительно обязанностей рабочаго и требуемаго отъ него поведенія, восполняются не закономъ, а диспозитивною властію хозяина и частнымъ распорядкомъ предпріятія.*

Диспозитивная власть или, какъ ее называетъ Лотмаръ, «право дирекціи», представляетъ весьма своеобразную бытовую и юридическую фигуру. Она, какъ мы уже указывали, составляетъ одну изъ формъ хозяйской власти и, какъ проявленіе послѣдней, имѣетъ характеръ соціальной функціи, ввѣренной главѣ предпріятія не только въ его личномъ интересѣ, но также ради осуществленія народно-хозяйственныхъ задачъ предпріятія. Въ то же время «право дирекціи» есть принадлежащее работодателю, какъ договорной сторонѣ, право, направлять рабочую силу нанятаго имъ лица сообразно со своими нуждами и интересами и такимъ образомъ односторонне опредѣлять его обязанности. Объемъ этого права неодинаковъ по отношенію къ обученному спеціалисту и чернорабочему, въ томъ случаѣ, когда родъ дѣятельности или работы, для которыхъ рабочій нанятъ, точно обозначены и когда договоръ объ этомъ молчитъ и т. д. Однако, какъ бы великъ ни былъ просторъ для диспозитивной власти хозяина, его требованія не должны выходить изъ общихъ предѣловъ хозяйской власти, т.-е. ни нарушать законовъ или нормъ внутренняго правопорядка предпріятія, ни посягать на неотъемлемыя личныя права рабочаго. Въ противномъ случаѣ они неправомѣрны и необязательны для рабочаго.

Нашъ уставъ о пром. трудѣ не содержитъ прямыхъ указаній относительно обязанностей рабочихъ, а опредѣляетъ ихъ косвеннымъ путемъ. Согл. п. 3 ст. 104 и п. 5 ст. 107 на нихъ могутъ быть налагаемы денежныя взысканія за нарушеніе порядка, а однимъ изъ способовъ нарушенія порядка признается «непослушаніе».

Отсюда можно заключить, что законъ требуетъ отъ рабочаго соблюденія установленнаго порядка и исполненія законныхъ предписаній хозяина. Въ постановленіяхъ гражданскихъ законовъ о личномъ наймѣ, дополняющихъ положенія устава (ст. 42), также говорится объ обязанностяхъ рабочихъ въ самыхъ общихъ выраженіяхъ. «Договоръ личнаго найма исполняется соблюденіемъ постановленныхъ въ немъ условій (ст. 2278)». «Нанявшійся въ работу..... долженъ быть вѣрнымъ, послушнымъ и почтительнымъ къ хозяину и его семьѣ и..... сохранить домашнюю тишину и согласіе» (ст. 2230). Вотъ все, что мы находимъ по этому предмету въ 1 ч. X тома.

Изъ сказаннаго можно только заключить, что какъ западныя, такъ и наше законодательства признаютъ обязанность рабочаго соблюдать порядокъ и исполнять приказанія и порученія, даваемыя хозяиномъ въ силу принадлежащей ему диспозитивной власти (права дирекціи). Эта обязанность имѣетъ юридическій характеръ и, въ случаѣ споровъ и сомнѣній, стороны и судъ должны руководствоваться при ихъ разрѣшеніи правовыми нормами. Мы попытаемся формулировать тѣ юридическія положенія, касающіяся обязанностей промышленнаго рабочаго, которыя могутъ быть извлекаемы изъ природы договора, особенностей его предмета и изъ общихъ и спеціальныхъ нормъ дѣйствующаго права.

1) Такъ какъ рабочій по договору обѣщаетъ приложеніе своей рабочей силы къ предпріятію работодателя и подчиняется установленному въ немъ порядку, то предъявляемыя къ нему требованія могутъ только касаться работъ, имѣющихъ отношеніе къ предпріятію, и соблюденія этого порядка. Иногда въ законѣ особо оговаривается, что промышленный рабочій не обязанъ исполнять домашнихъ работъ (напр. ст. 121 гер. Уст. о пром.). Но и при отсутствіи такой оговорки это вытекаетъ изъ смысла и цѣли договора и признается судебною практикою. Когда рабочій нанятъ для опредѣленныхъ работъ, вопросъ о томъ, что (прямо или косвенно) относится къ этимъ работамъ, долженъ рѣшаться на основаніи воззрѣній оборота, профессіональныхъ обычаевъ и обыкновеній даннаго предпріятія. Предписанія хозяина, по общему правилу, не могутъ касаться поведенія рабочаго, какъ частнаго лица, т.-е. безотносительно къ его работѣ и къ порядку пред-

пріятія. Однако онъ и въ частной жизни долженъ воздерживаться отъ поступковъ, нарушающихъ имущественные интересы работодателя или затрогивающихъ честь его или членовъ его семьи или угрожающихъ «личной безопасности лицъ управленія предпріятіемъ или наблюдающихъ за работами». Это вытекаетъ изъ сопоставленія ст. 2230 зак. гражд. съ п. 4 ст. 62 Уст. о пром. «Дерзость и дурное поведеніе», о которыхъ говорится въ послѣдней статьѣ, не тождественны съ «нарушеніемъ порядка» (ст. 107), ибо могутъ выражаться въ поступкахъ, не нарушающихъ установленнаго въ предпріятіи порядка.

2) Работа должна исполняться рабочимъ лично, такъ какъ онъ обѣщалъ приложеніе с в о е й рабочей силы. Мы уже знаемъ, что даже въ тѣхъ случаяхъ, когда рабочіе, съ согласія хозяина, сами нанимаютъ себѣ подручныхъ или составъ нанятаго отряда или артели можетъ измѣняться, всѣ фактически занятыя въ предпріятіи лица состоятъ въ непосредственныхъ договорныхъ отношеніяхъ съ работодателемъ, т.-е. отдаютъ свой трудъ ему, а не тому, кто ихъ формально нанималъ. Съ другой стороны и работодатель не можетъ требовать, чтобы рабочій, который самъ работать не можетъ, замѣнилъ себя другимъ лицомъ или чтобы въ случаѣ смерти рабочаго его наслѣдники исполняли его обязанности.

3) Работы должны производиться въ теченіе всего рабочаго времени и только въ это время. Рабочимъ временемъ называется «то время, въ теченіе котораго, согласно договору найма, рабочій обязанъ находиться въ промышленномъ заведеніи и въ распоряженіи завѣдывающаго онымъ для исполненія работы» (ст. 194 уст.). Это опредѣленіе устава, дословно воспроизведенное въ постановленіи о восьмичасовомъ рабочемъ днѣ отъ 29 октября 1917 года, не соотвѣтствуетъ тому, что происходитъ въ дѣйствительной жизни. Рабочее время отнюдь не опредѣляется индивидуальнымъ соглашеніемъ («договоромъ найма») и не можетъ имъ опредѣляться, такъ какъ оно должно быть одинаковымъ для всѣхъ или для каждой категоріи рабочихъ, занятыхъ въ предпріятіи. Ошибка законодателя объясняется тѣмъ, что авторы проекта закона 3-го іюня 1897 г. о продолжительности и распредѣленіи рабочаго времени исходили, какъ видно изъ представленія министра финансовъ и сужденій Государственнаго Совѣта, изъ мысли,

будто правила внутренняго распорядка составляютъ «часть договора найма» (см. Эліясонъ, стр. 189). Но если даже признать ихъ частью договора, указанное опредѣленіе не точно. Максимальная продолжительность рабочаго времени у насъ опредѣляется закономъ; въ развитіи же закона и отчасти въ отступленіе отъ него, на основаніи 201 ст. устава, изданы въ административномъ порядкѣ подробныя правила и инструкціи, которыми въ значительной мѣрѣ ограничивается возможность автономнаго урегулированія рабочаго времени посредствомъ правилъ внутренняго распорядка.

Работа внѣ установленнаго времени (сверхурочная), кромѣ случаевъ, предусмотрѣнныхъ этими правилами, допускается не иначе, какъ по особому въ каждомъ отдѣльномъ случаѣ соглашенію съ рабочими и лишь при условіи, если она по техническимъ причинамъ необходима. Когда эта работа должна производиться всѣми или значительными группами рабочихъ, раньше требовалось разрѣшеніе мѣстнаго по фабричнымъ дѣламъ присутствія, а въ случаяхъ, не терпящихъ отлагательства,—фабричнаго инспектора. (Собр. узак. 1897 г. ст. 1425, 1898 г. ст. 511, 1903 г. ст. 1393). По декрету 27 октября 1917 г. о восьмичасовомъ рабочемъ днѣ это разрѣшеніе дается рабочими организаціями на сверхурочныя работы, производимыя отдѣльными рабочими (мужскаго пола, старше 18 лѣтъ), и Комиссаромъ Труда,—на производство временныхъ работъ въ какомъ либо отдѣлѣ заведенія, въ исключительныхъ случаяхъ, напр. въ случаѣ прекращенія работы того или иного отдѣленія вслѣдствіе пожара, поломокъ и т. п. Уставъ о пром. трудѣ не устанавливалъ никакой санкціи соблюденія работодателемъ положеній о рабочемъ времени. Рабочій же подвергался дисциплинарнымъ взысканіямъ, какъ за несвоевременную явку на работу и самовольную отлучку съ нея, такъ и за прогулъ (ст. ст. 106 и 107). Въ настоящее время штрафы отмѣнены и указанный выше декретъ угрожаетъ обѣимъ сторонамъ тюремнымъ заключеніемъ до года за нарушеніе положеній о восьмичасовомъ рабочемъ днѣ.

Ст. 194 устава указываетъ, въ чемъ состоятъ обязанности рабочаго въ теченіе рабочаго времени: онъ долженъ «находиться въ промышленномъ заведеніи и въ распоряженіи завѣдывающаго онымъ для исполненія работъ». Отъ него такимъ

образомъ требуется готовность и способность къ работѣ. Если же онъ по причинамъ, зависящимъ отъ работодателя или отъ хода производства или отъ положенія дѣлъ въ предпріятіи, работать не можетъ, то его бездѣйствіе при такихъ условіяхъ не является неисполненіемъ обязанностей. Это положеніе, однако, терпитъ два исключенія:

а) Сюда не относятся тѣ случаи, когда пріостановленіе работъ произошло вслѣдствіе стихійныхъ событій, или, какъ выражается нашъ уставъ (п. 8 ст. 61), «вслѣдствіе несчастнаго случая» и имѣетъ длительный характеръ (болѣе 7-ми дней). Что подразумѣвается подъ несчастнымъ случаемъ и какъ этотъ терминъ толкуется нашею практикою, объ этомъ мы скажемъ въ слѣдующей главѣ. По поводу указаннаго законоположенія въ нашей практикѣ возникли сомнѣнія, сохраняетъ ли рабочій въ теченіе семидневнаго срока право на заработную плату. Еще въ 1898 г. Министръ Финансовъ циркулярно разъяснилъ, что фабриканты только тогда обязаны платить за 7 дней, если ими не сдѣлано объявленія о немедленномъ расторженіи договора вслѣдствіе пріостановки дѣйствія фабрики. На чемъ основано такое рѣшеніе вопроса и какъ его согласовать со ст. 62 уст., перечисляющею случаи односторонняго расторженія договора работодателемъ, объ этомъ въ циркулярѣ (30 декабря 1898 г. № 35104) ничего не говорится.

Гораздо дальше по этому пути пошелъ гражданскій департаментъ Сената. Въ разъясненіи, преподанномъ имъ въ 1906 г. подъ № 1, онъ вообще отрицаетъ право рабочаго на заработную плату, если пріостановка производства не произошла по винѣ работодателя. Свое мнѣніе Сенатъ основываетъ, прежде всего, на аналогіи съ примѣч. къ ст. 106 (145) Устава, освобождающимъ рабочаго, не явившагося на работу вслѣдствіе несчастнаго случая, только отъ взысканія за прогулъ, но не отъ лишенія платы за прогульное время. Однако Сенатъ упустилъ изъ виду, что въ данномъ случаѣ причиною неисполненія работы является неявка рабочаго; въ случаѣ же, предусмотрѣнномъ п. 8 ст. 61 Устава, онъ готовъ и способенъ работать, но работодатель лишенъ возможности пользоваться его рабочею силою. Слѣдовательно тутъ нѣтъ никакой ана-

логіи. Сенатъ далѣе, полагаетъ, что несчастные случаи, о которыхъ говорится въ толкуемой статьѣ, постигаютъ не только фабриканта, но также рабочаго, ибо лишаютъ его возможности явиться на работу. Но фактически это вовсе не такъ. Разстройство производства отнюдь не мѣшаетъ рабочему предлагать свою рабочую силу, а только мѣшаетъ работодателю производительно использовать ее. Случай стихійной невозможности являться на работу предусмотрѣнъ особою статьею устава (прим. къ ст. 106), въ чемъ не было бы надобности, если бы и онъ подходилъ подъ п. 8 ст. 61. Сенатъ, наконецъ, ссылается на то, что ст. 61 устава постановляетъ «только о прекращеніи договора, но не рѣшаетъ вопроса о платѣ рабочему за время пріостановленія». Однако, пока не прекратился договоръ, освобожденіе одного изъ контрагентовъ отъ его обязанностей, безъ согласія другого, возможно только по какому-нибудь законному основанію. Такого основанія Сенатъ не указываетъ. Толкованіе Сената приводитъ къ слѣдующему выводу: въ случаяхъ, предусмотрѣнныхъ п. 8 ст. 61, рабочій въ теченіе семи дней не можетъ располагать своею рабочею силою, ибо связанъ договоромъ, но никакой платы онъ за это время требовать не можетъ, хотя, насколько это отъ него зависѣло, «находился въ распоряженіи завѣдующаго». Едва ли таковою могла быть мысль законодателя. Рабочій, исполнившій свои договорныя обязанности, по общему правилу, не лишается права на вознагражденіе, если работодатель, по обстоятельствамъ, не связаннымъ съ личностью рабочаго, не могъ извлекать изъ его рабочей силы ожидаемыхъ выгодъ. П. 8 ст. 61 содержитъ исключеніе изъ этого правила, подлежащее какъ таковое, ограничительному толкованію. Исключеніе состоитъ въ томъ, что въ случаяхъ, когда эта невозможность вызвана стихійнымъ событіемъ, постигшимъ его предпріятіе, работодатель уже черезъ 7 дней освобождается отъ своихъ договорныхъ обязанностей.

б) Другое отступленіе отъ указаннаго правила допускается нѣкоторыми законодательствами тогда, когда кратковременная болѣзнь рабочаго или тому подобное событіе его личной жизни препятствуетъ его явкѣ на работу. Германское (ст. 616) и швейцэрское (ст. 335) гражданскія уложенія содержатъ общее

для всѣхъ трудовыхъ договоровъ положеніе, что при длительномъ служебномъ отношеніи работникъ, лишенный, вслѣдствіе такихъ событій, возможности работать, сохраняетъ право на вознагражденіе «въ теченіе относительно небольшого срока». Голландское уложеніе (ст. 1638 с.) признаетъ такое же право за всѣми работниками, получающими вознагражденіе черезъ извѣстные промежутки времени (не поденно). Это положеніе примѣняется также при аккордномъ вознагражденіи, причемъ работнику тогда уплачивается средняя сумма, которую онъ могъ бы выработать за соотвѣтствующій періодъ времени. Бельгійскій законъ 1900 г. о рабочемъ договорѣ (ст. 10) и французская судебная практика въ этихъ случаяхъ только освобождаютъ рабочаго отъ отвѣтственности за неисполненіе договора. Французское законодательство впрочемъ въ двухъ случаяхъ признаетъ право на заработную плату: за рабочими въ періодъ призыва въ учебный сборъ (зак. 18 іюля 1901 г.) и за работницами въ теченіе 8 недѣль послѣ родовъ (зак. 27 ноября 1900 г.).

Нашъ уставъ упоминаетъ о «неявкѣ рабочаго на работу» болѣе двухъ недѣль сряду по уважительнымъ причинамъ, какъ объ одномъ изъ поводовъ для односторонняго расторженія договора завѣдующимъ предпріятія (п. 2 ст. 62). О правѣ рабочаго на заработную плату за этотъ двухнедѣльный періодъ законъ ничего не говоритъ. Такъ какъ онъ въ это время не былъ способенъ исполнять работы, вопросъ долженъ быть рѣшенъ отрицательно. Въ этомъ смыслѣ высказался также гражданскій департаментъ Сената въ рѣш. 1910 г. № 40 (относительно договора личнаго найма вообще) на томъ основаніи, что «нанявшійся и при сохраненіи договора въ силѣ не въ правѣ требовать исполненія договора нанимателемъ, если онъ самъ его не исполняетъ». Такое рѣшеніе вопроса, хотя и вытекаетъ изъ общихъ положеній обязательственнаго права, но находится въ полномъ противорѣчіи съ алиментарнымъ назначеніемъ заработной платы и съ природою рабочей силы, какъ предмета договора. Индивидуально опредѣленная рабочая сила не можетъ безпрерывно находиться въ распоряженіи работодателя. Нормальными перерывами слѣдуетъ признать не только время необходимое для отдыха, но также неизбѣжные

случаи временной неспособности къ труду по болѣзни или другимъ причинамъ. Въ этихъ случаяхъ сохраненіе права на вознагражденіе въ теченіе «относительно кратковременнаго промежутка» представляется справедливымъ и цѣлесообразнымъ (за вычетомъ того, что рабочій получаетъ отъ больничной кассы или изъ другихъ учрежденій по тому же поводу). Проектъ гражданскаго улож. въ ст. 439 (кн. V въ редакціи 1913 г.) содержитъ соотвѣтственное положеніе, но только для договоровъ найма, «заключенныхъ на сравнительно долгій срокъ».

4) Требуемыя хозяиномъ или ходомъ предпріятія работы должны исполняться съ надлежащею старательностью. Въ гражданскомъ правѣ для опредѣленія *должной* старательности обыкновенно пользуются отвлеченною мѣркою «добраго хозяина» или «требуемой въ оборотѣ заботливости». Тотъ же масштабъ, по господствующему ученію, примѣняется къ исполненію договора личнаго найма. Однако, по отношенію къ промышленному рабочему договору вопросъ осложняется строго индивидуальнымъ свойствомъ обѣщанныхъ дѣйствій. Такъ какъ рабочая сила есть часть личности рабочаго, то ея проявленіе можетъ происходить только въ предѣлахъ его тѣлесныхъ и духовныхъ силъ. Поэтому обѣщаніе прилагать свою рабочую силу къ чужому предпріятію не можетъ означать ничего другого, какъ обѣщаніе *посильнаго* труда. Масштабомъ исправности рабочаго, если между сторонами не условлено иное, по необходимости должны служить его индивидуальныя свойства и способности, а не отвлеченный типъ «старательнаго рабочаго». Рабочій, трудившійся по мѣрѣ своихъ силъ, не будетъ считаться неисправнымъ, хотя его работа окажется качественно или количественно неудовлетворительною. Иначе вопросъ рѣшается только тогда, когда рабочимъ обѣщанъ опредѣленный разультатъ, который имъ не достигнутъ, или когда онъ выдавалъ себя за спеціалиста, но у него не оказывалось спеціальной подготовки; въ этихъ случаяхъ онъ отвѣчаетъ независимо отъ личныхъ силъ и способностей.

Изъ западныхъ законодательствъ только два,—швейцарское и голландское,—указываютъ на необходимость индиви-

дуальнаго масштаба. Первое требуетъ, чтобы при опредѣленіи мѣры старательности принимались во вниманіе «способности и качества нанявшагося, которыя работодатель зналъ или долженъ былъ знать» (ст. 328). Второе постановляетъ, что «работникъ долженъ исполнять условленную работу по мѣрѣ своихъ силъ» (ст. 1639). Нашъ законъ такихъ постановленій не содержитъ, но изъ ст. 2233 т. X ч. I и ст. 105. Уст. пром. тр. (нынѣ отмѣненной) явствуетъ, что личная и имущественная отвѣтственность рабочаго за неисправную работу обусловлена его «небрежностью». Когда рабочій прилагаетъ посильныя старанія, но обнаруживаетъ недостатокъ способностей и опытности, его въ небрежности упрекать нельзя.

5. Какъ западныя законодательства, такъ и наше еще особо упоминаютъ объ обязанности рабочаго бережно относиться къ имуществу работодателя. Всякая неосторожность въ этомъ отношеніи квалифицируется нашимъ уставомъ (ст. 107) какъ наказуемое нарушеніе порядка, а «порча матеріаловъ, машинъ и иныхъ орудій производства», какъ неисправность (ст. 105 Ср. зак. 11 окт. объ отмѣнѣ штрафа). Кромѣ того, въ видѣ общаго положенія, нанявшемуся предписывается, «по порученному ему отъ хозяина дѣлу, сколько можно, отвращать всѣ могущіе случиться убытки» (ст. 2231). Слова «сколько можно» доказываютъ, что и тутъ должна примѣняться индивидуальная мѣрка.

Проектъ закона о трудовомъ договорѣ предусматриваетъ слѣдующія обязанности нанявшагося: Въ теченіе рабочаго времени онъ долженъ исполнять поручаемую ему работу, или работу свойственную занимаемой имъ должности. Рабочимъ временемъ признается время, въ теченіе котораго «по закону или договору» можетъ быть требуема работа (ст. 23). Проектъ отказываетъ въ санкціи установившемуся въ нѣкоторыхъ отрасляхъ труда обычаю не считаться ни съ какими ограниченіями рабочаго времени.

При исполненіи своихъ обязанностей нанявшійся обязанъ подчиняться указаніямъ нанимателя, насколько ему, по характеру дѣятельности или по смыслу договора, не должна быть предоставлена свобода дѣйствія (ст. 24). Но требованія нанимателя не должны противорѣчить договору, закону или

этикѣ (ст. 25). Работа исполняется нанявшимся лично, но и наниматель не можетъ переуступить своего права на чужой трудъ другому лицу (ст. 26). Въ случаѣ смѣны владѣльца предпріятія, какъ нанявшіеся, такъ и новый владѣлецъ имѣютъ право отказа (ст. 48).

Работа должна быть «по мѣрѣ силъ и способностей» нанявшагося тщательно исполнена. Неумѣніе только тогда вмѣняется ему въ вину, когда имъ обѣщана работа опредѣленнаго качества или онъ приписывалъ себѣ спеціальныя знанія, которыхъ у него нѣтъ (ст. 27). Отъ него, наконецъ, требуется бережное обращеніе съ ввѣренными ему матеріаломъ и орудіями и воздержаніе отъ поступковъ, подвергающихъ опасности нанимателя, членовъ его семьи или его служащихъ и рабочихъ (ст. 28 и 29).

Когда наниматель не пользуется трудомъ нанявшагося по своей винѣ или по обстоятельствамъ, касающимся его предпріятія, нанявшійся сохраняетъ право на вознагражденіе, если только онъ былъ готовъ и въ состояніи работать. Онъ сохраняетъ его даже въ случаѣ кратковременнаго перерыва его работы по обстоятельствамъ его личной жизни, какъ-то вслѣдствіе болѣзни, отправленія обязательной повинности и др., но лишь въ теченіе двухъ недѣль въ первомъ и четырехъ недѣль въ послѣдующіе годы. Съ другой стороны нанявшійся, не смотря на его готовность работать, теряетъ право на вознагражденіе по истеченіи двухъ недѣль, когда пользованіе его трудомъ стало невозможнымъ вслѣдствіе стихійныхъ событій, какъ напр, пожаръ, наводненіе и т. п. (ст. 32 и 33).

Б. Обязанности работодателя.

Со второй половины XIX вѣка повсюду замѣчается тенденція не только регламентировать въ законѣ обязанности главы промышленнаго предпріятія, но и придавать имъ характеръ публичноправовой повинности или же легалънаго обязательства, отъ исполненія котораго онъ не можетъ освобождатьоя даже по соглашенію съ рабочимъ. Эти обязан-

ности большею частью не имѣютъ договорнаго характера, не составляютъ ни прямого, ни косвеннаго послѣдствія соглашенія сторонъ и ихъ изученіе поэтому правильнѣе отнести къ такъ называемому рабочему или фабричному законодательству (публичному промышленному праву). Въ настоящемъ очеркѣ мы остановимся только на договорныхъ обязанностяхъ работодателя, точнѣе—на единственномъ правѣ рабочаго, въ основаніи котораго формально лежитъ договорное соглашеніе, его правѣ на вознагражденіе.

Промышленный рабочій договоръ всегда мыслится какъ возмездная сдѣлка. Поэтому рабочій и при молчаніи договора имѣетъ право на вознагражденіе, размѣръ котораго въ этомъ случаѣ опредѣляется судомъ сообразно съ обычною въ данномъ предпріятіи или въ данной мѣстности платою. Нашъ уставъ (ст. 98) требуетъ обозначенія въ разсчетной книжкѣ «размѣра заработной платы, основаній ея исчисленія и сроковъ платежей», такъ что неизвѣстность относительно этихъ пунктовъ соглашенія можетъ продолжаться только до выдачи книжки, т.-е. не болѣе 7 дней.

По общему правилу вопросъ о размѣрѣ платы предоставляется соглашенію сторонъ. Выше (отдѣлъ I § 6 и 7) мы видѣли, что жизнь вноситъ въ это общее положеніе существенные коррективы. Тарифными договорами и нормативными соглашеніями казенныхъ и коммунальныхъ учрежденій съ подрядчиками, поставщиками и концессіонерами устанавливается минимальный предѣлъ трудового вознагражденія для цѣлыхъ категорій или для отдѣльныхъ предпріятій. Но эти нормы пока, большею частью, формально не имѣютъ принудительнаго характера. Ихъ практическое значеніе всецѣло зависитъ отъ того, располагаютъ-ли заинтересованные профессіональные союзы и указанныя учрежденія достаточными соціальными и правовыми средствами для борьбы съ нарушителями тарифа. Непосредственная принудительная фиксація заработной платы административными декретами или закономъ встрѣчается кое-гдѣ въ казенныхъ и коммунальныхъ предпріятіяхъ и въ послѣднее время—особенно за годы войны—также въ нѣкоторыхъ отрасляхъ частной промышленности. Въ общегосударственномъ масштабѣ законодательное вмѣшательство въ установленіе заработной

платы проводится пока только въ нѣкоторыхъ австралійскихъ штатахъ (Викторія, Новая Зеландія).

Въ наукѣ и на международныхъ съѣздахъ рабочихъ организацій все болѣе настоятельно высказывается требованіе, чтобы и европейскія законодательства удѣлили вопросу о минимумѣ заработной платы должное вниманіе. Но едва-ли успѣшное разрѣшеніе этой основной проблемы рабочаго законодательства можетъ быть достигнуто иначе, какъ путемъ международнаго соглашенія. Независимо отъ этого, осуществленіе такой реформы, какъ показываетъ опытъ, составляетъ чрезвычайно сложную и трудную задачу. Учрежденіе, вѣдающее опредѣленіе минимальныхъ цѣнъ, должно располагать тщательно налаженнымъ статистическимъ апаратомъ, руководиться исключительно общегосударственными соображеніями и быстро приспособляться къ мѣняющимся условіямъ народнаго хозяйства и состоянію рынка. Въ противномъ случаѣ нормировка минимума заработной платы или остается мертвою буквою или разрушаетъ промышленность и увеличиваетъ безработицу.

Своеобразныя попытки государственнаго установленія минимума дѣлаются у насъ въ настоящее время. Право опредѣлять ставки заработной платы принципіально признается за профессіональными союзами рабочихъ. Тарифы вырабатываются ими для отдѣльныхъ предпріятій или для цѣлыхъ группъ предпріятій. Если не состоится соглашеніе съ предпринимателями, тарифы разсматриваются Комиссаріатомъ Труда и—обыкновенно съ нѣкоторыми сокращеніями—декретируются имъ. Примѣромъ можетъ служить декретъ о тарифѣ металлистовъ (см. приложеніе). Наряду съ этимъ, комиссары труда своею властью издаютъ декреты о минимальномъ размѣрѣ заработной платы для отдѣльныхъ отраслей труда и для отдѣльныхъ мѣстностей. Наиболѣе важный изъ нихъ—декретъ Комиссара московскаго промышленнаго района, изданный въ февралѣ 1918 года. О практическомъ значеніи этихъ мѣръ еще судить нельзя, въ виду кратковременности ихъ дѣйствія. Постояннаго государственнаго учрежденія, вѣдающаго дѣло опредѣленія минимальныхъ тарифовъ, подобно австралійскимъ «спеціальнымъ комиссіямъ», и состоящаго изъ представителей обоихъ заинтересованныхъ классовъ и нейтральныхъ лицъ, у насъ пока еще нѣтъ.

По другимъ вопросамъ, связаннымъ съ правомъ рабочаго на вознагражденіе, кромѣ размѣра заработной платы, договорная свобода терпитъ уже въ настоящее время болѣе значительныя ограниченія. Всѣ они вытекаютъ изъ общаго начала, о которомъ мы говорили выше: изъ алиментарнаго характера вознагражденія, его назначенія обезпечивать матеріальное существованіе рабочаго и его семьи.

Вознагражденіе уплачивается или въ видѣ денегъ или «натурою», т.-е. непосредственнымъ удовлетвореніемъ потребностей рабочаго. Промышленный рабочій, по уставу, долженъ получать денежную плату. Зачитывать ему въ эту плату стоимость предметовъ, доставляемыхъ ему работодателемъ, напр. квартиры, продовольствія или товаровъ изъ фабричной лавки, можно только въ указанныхъ въ законѣ случаяхъ, и по утвержденной фабричнымъ инспекторомъ таксѣ (ст. 101, 102). Принужденіе рабочихъ принимать, вмѣсто денегъ, какіе-либо товары или другіе предметы, составляетъ уголовно-наказуемый поступокъ (ст. 1359 улож. о нак.), а совершеніе такой расплаты съ согласія рабочаго карается въ административномъ порядкѣ (п. 3 ст. 214 уст. пром. тр.).

Заработная плата исчисляется или по времени или въ зависимости отъ результата работы. Въ послѣднее время нерѣдкое явленіе составляетъ также участіе рабочихъ въ прибыляхъ предпріятія, но у насъ оно мало распространено, и мы на немъ останавливаться не будемъ. Вознагражденіе по результату (аккордное) встрѣчается въ двухъ видахъ: или за выполненіе заранѣе опредѣленной работы въ полномъ объемѣ (огульное) или же *по мѣрѣ* количества или качества исполненной работы (сдѣльное, поштучное). Въ первомъ случаѣ нашъ уставъ говоритъ о наймѣ «на время исполненія какой-либо опредѣленной работы» (п. 3 ст. 51), во второмъ о «поштучной работѣ» (ст. 54).

Когда съ конца XIII вѣка аккордное вознагражденіе стало широко примѣняться сперва въ англійской промышленности, а потомъ и на континентѣ Европы, противъ него рѣзко высказались нѣкоторые экономисты, въ особенности Марксъ и его послѣдователи. Они указывали, что рабочій тутъ искусственно ставится въ положеніе капиталистическаго предпринимателя, ибо участвуетъ своею заработною платою въ рискѣ предпріятія,

что на почвѣ сложности и неясности аккордныхъ разсчетовъ возможны злоупотребленія со стороны работодателя, что рабочимъ грозитъ опасность чрезмѣрнаго напряженія силъ, что соперничество между ними подрываетъ духъ солидарности, наконецъ, что подъ видомъ отдачи въ аккордъ широко практикуется такъ называемая «потогонная система» и уклоненіе фактическихъ работодателей отъ отвѣтственности и надзора. Ожесточенная агитація противъ аккорднаго договора, продолжавшаяся до конца прошлаго столѣтія, немало способствовала выясненію сопряженныхъ съ нимъ опасностей и побудила законодательства усилить надзоръ за аккордными разсчетами, но она была безсильна помѣшать быстрому его распространенію. Въ настоящее время аккордное вознагражденіе какъ въ Англіи, такъ и въ нѣкоторыхъ континентальныхъ государствахъ составляетъ господствующую форму въ промышленныхъ предпріятіяхъ. У насъ его практическое значеніе также весьма велико и въ нѣкоторыхъ отрасляхъ промышленности оно замѣтно начало вытѣснять погремянную плату, но со времени революціи эта форма вознагражденія встрѣчаетъ у насъ рѣшительное противодѣйствіе со стороны профессіональныхъ союзовъ рабочихъ. Впрочемъ, вслѣдствіе ужасающаго паденія производительности труда, это противодѣйствіе въ послѣднее время замѣтно ослабѣваетъ.

Уставъ (п. 3 ст. 98) требуетъ, въ цѣляхъ контроля, указанія въ разсчетной книжкѣ основанія исчисленія заработной платы, которое можетъ быть замѣнено ссылкою на установленныя въ данномъ предпріятіи расцѣночныя табели, вѣдомости или тарифы (Сб. пост. Гл. Прис. 1903 г., ст. 213). Такія расцѣнки должны составляться въ тѣхъ случаяхъ, когда «условія договора недостаточны для точнаго исчисленія заработной платы» (ст. 100). Они предъявляются фабричному инспектору для свидѣтельствованія и затѣмъ выставляются въ мастерскихъ. На западѣ какъ самыя расцѣнки такъ, особенно, порядокъ и основанія исчисленія аккордной платы составляютъ обычный предметъ коллективныхъ (тарифныхъ) соглашеній. Нашъ уставъ запрещаетъ, подъ угрозою наказанія, до истеченія срока договора «понижать заработную плату установленіемъ новыхъ основаній для ея исчисленія» (ст. 53).

Указанными мѣрами достигается наглядность аккордныхъ ставокъ и уменьшаются возможность злоупотребленій и поводы для споровъ. Но единственнымъ дѣйствительнымъ средствомъ противъ опасностей аккорднаго договора (трудового договора съ аккорднымъ вознагражденіемъ) является усвоеніе законодателемъ и судебною практикою правильнаго взгляда на его юридическую природу.

Въ области промышленности, какъ показываетъ опытъ, сущность договора, заключаемаго рабочимъ, и правовое положеніе послѣдняго отнюдь не зависятъ отъ того, условлено-ли по договору повременное или аккордное вознагражденіе. Аккордный рабочій также обѣщаетъ приложеніе своей рабочей силы къ чужому предпріятію, также подчиняется его внутреннему порядку и хозяйской власти, какъ повременный. Онъ также далекъ отъ мысли и неспособенъ, по своему экономическому положенію, нести предпринимательскій рискъ, т.-е. ставить полученіе трудового дохода въ зависимость отъ результата работы. Поэтому неправильно предполагать у него намѣреніе принять на себя этотъ рискъ.

Отсюда вытекаютъ слѣдующія положенія:

а) Къ аккордному договору примѣняются нормы о рабочемъ договорѣ, если для него не установлены изъятія изъ этихъ нормъ. Иногда это прямо указывается въ законѣ (напр. Employers and Workmen Act 1875 г., отд. 10, бельг. зак. 1900 г. ст. I, голл. улож. ст. 1637), но и при отсутствіи такого указанія, это въ настоящее время вездѣ признается судебною практикою. (Ср. Wölbling ук. соч. § 1, Bloch et Chaumel § 431). Тотъ же взглядъ совершенно опредѣленно проводится въ нашей административной практикѣ. Министерскими циркулярами и Главнымъ по фабричнымъ дѣламъ Присутствіемъ разъяснено, что примѣненіе положеній о рабочемъ времени, о разсчетныхъ книжкахъ, о срокахъ расплаты, о вычетахъ и т. д. не зависитъ отъ того, получаетъ ли рабочій плату по времени или сдѣльно.

б) Для аккорднаго рабочаго хозяйскія указанія, восполняющія пробѣлы договора (диспозитивная власть), и внутренній правопорядокъ предпріятія такъ же обязательны, какъ для повременныхъ. Это явствуетъ изъ того, что по уставу имъ выдается разсчетная книжка, въ содержаніе которой входятъ всѣ дѣй-

ствующія въ данномъ заведеніи правила. Къ аккорднымъ рабочимъ въ полномъ объемѣ примѣнимы изложенныя нами выше положенія о договорныхъ обязанностяхъ промышленнаго рабочаго.

в) Эмпирическая цѣль аккорднаго договора, состоитъ въ побужденіи рабочаго къ болѣе интенсивной работѣ въ надеждѣ на усиленный заработокъ. Рабочій имѣетъ полное основаніе разсчитывать, что его заработокъ не будетъ ниже средней поденной платы при разсчетѣ по времени. Отсюда въ судебной практикѣ и въ литературѣ дѣлается совершенно правильный выводъ, что работодатель обязанъ, при посильномъ исполненіи рабочимъ своихъ обязанностей, давать ему среднюю поденную плату, хотя бы по результатамъ работы ему и слѣдовало меньше. Наша административная практика склоняется къ такому же рѣшенію вопроса. Циркуляромъ отъ 5-го іюня 1896 г. № 16—104 разъяснено, что «наниматель, согл. ст. 53 устава, не можетъ уменьшать продуктивности работы рабочаго», а Главнымъ Присутствіемъ (1903 г. ст. 7), что при перемѣнныхъ занятіяхъ однихъ и тѣхъ же рабочихъ то за поденную, то за сдѣльную плату «поденная плата должна быть разсматриваема какъ гарантированный рабочему минимальный заработокъ».

Въ связи съ этимъ въ литературѣ нерѣдко говорится объ обязанности работодателя снабжать аккорднаго рабочаго всѣмъ необходимымъ для безпрерывной работы въ теченіе рабочаго времени. Въ противномъ случаѣ его вынужденная бездѣятельность или пониженная продуктивность, по винѣ работодателя, обязываетъ послѣдняго къ возмѣщенію убытковъ. Изъ дѣйствующихъ законодательствъ только швейцарское содержитъ соотвѣтственное постановленіе (ст. 331), но и тамъ работодателю предоставляется, при недостаткѣ сдѣльной работы, занимать рабочаго работою по времени. Едва ли есть основаніе говорить о такой *обязанности* работодателя. Пользованіе рабочею силою составляетъ не обязанность, а право, неосуществленіе котораго ему не можетъ быть поставлено въ вину. Правильнѣе поэтому признать, что рабочій въ данномъ случаѣ можетъ требовать не возмѣщенія убытковъ, а молчаливо гарантированной ему средней заработной платы.

Время платежа отличается въ промышленномъ правѣ нѣ-

которыми особенностями. По общему правилу платежъ производится, если противное не условлено, одновременно съ исполненіемъ другою стороною ея обязанностей. Но, когда эти обязанности имѣютъ длительный характеръ, платежъ не можетъ совпадать съ ними во времени. Рѣшающее значеніе тогда пріобрѣтаютъ обычаи оборота и экономическое соотношеніе силъ. Неравенство имущественнаго положенія сторонъ при рабочемъ договорѣ естественно привело къ тому, что сперва исполняетъ свои обязанности рабочій, а потомъ уже работодатель. Считаясь съ алиментарнымъ характеромъ заработной платы, законодательства, однако, ограничиваютъ право работодателей затягивать разсчетъ. По нашему уставу (ст. 54) расплата должна производиться «не рѣже одного раза въ мѣсяцъ, если наемъ заключенъ на срокъ болѣе мѣсяца, и не рѣже *двухъ* разъ въ мѣсяцъ при наймѣ на срокъ неопредѣленный». Это положеніе примѣняется также къ аккордным рабочимъ, получающимъ сдѣльное вознагражденіе. Только лицамъ «нанятымъ на время исполненія какой-либо опредѣленной работы», плата производится по окончаніи работы.

Рабочему, не получившему въ срокъ слѣдуемой платы, предоставляется правотребовать, въ мѣсячный срокъ, по суду, расторженія договора и присужденія, сверхъ неуплаченной суммы, «особаго вознагражденія» (законной неустойки). По поводу этой статьи Сенатомъ разъяснено, 1) что мѣсячный срокъ относится исключительно къ иску о расторженіи договора по причинѣ неполученія въ срокъ платы, а не къ требованію вознагражденія (рѣш. 1889 г. № 3, 1906 г. № 16); 2) что рабочій не имѣетъ права расторгнуть договоръ до рѣшенія суда, иначе онъ подвергается послѣдствіямъ самовольнаго ухода (рѣш. 1910 г. № 86). Къ послѣднему выводу Сенатъ пришелъ на основаніи выраженія закона «требовать судебнымъ порядкомъ расторженія». Но это выраженіе отнюдь не означаетъ, что рабочій долженъ испрашивать разрѣшенія суда, ибо судъ разрѣшаетъ только споры о правѣ, а не надѣляетъ истца новыми правами. Признаніе же судомъ за рабочимъ права на расторженіе договора вслѣдствіе неполученія имъ своевременнаго разсчета равносильно признанію правомѣрности его ухода, составляющаго только осуществленіе этого права. Слова «требовать судебнымъ порядкомъ» содержатъ лишь указаніе на порядокъ разрѣшенія спора, а не исключаетъ возможности внѣсу-

дебнаго осуществленія рабочимъ своего права на одностороннее расторженіе.

Рабочему, нанятому на срокъ исполненія опредѣленной работы или за сдѣльное вознагражденіе, исчисленіе котораго требуетъ времени, нерѣдко выдаются до разсчета нѣкоторыя суммы въ счетъ слѣдуемой платы (accomptes, Abschlagzahlungen). Швейцарское уложеніе (ст. 334) признаетъ за рабочими право на такой «авансъ» въ случаѣ крайности. Голландскій законъ допускаетъ досрочную выдачу въ размѣрѣ до $^3/_4$ заработной суммы, если она предусмотрѣна договоромъ или правилами внутренняго распорядка.

Мѣстомъ разсчета съ рабочими, по обычаю, является контора предпріятія или то мѣсто, гдѣ производилась работа. Такъ какъ, по опыту, мѣсто полученія платы иногда оказываетъ вліяніе на способъ расходованія заработанныхъ денегъ, нѣкоторыя законодательства запрещаютъ производить разсчетъ въ кабакахъ, лавкахъ и т. п. Другія предписываютъ, чтобы платежъ производился непремѣнно въ самомъ предпріятіи. Нашъ уставъ этого вопроса не касается.

Право рабочаго на заработную плату, какъ мы указывали, приближается, по своей юридической природѣ, къ праву на алименты. Послѣднее пользуется въ современномъ законодательствѣ привилегированнымъ положеніемъ: оно признается въ той части, въ какой имъ должно обезпечиваться матеріальное существованіе алиментируемаго, неприкосновеннымъ и неотчуждаемымъ. Посмотримъ, въ какой мѣрѣ эти свойства присущи праву на заработную плату.

Съ середины XIX вѣка въ западной литературѣ и практикѣ настойчиво проводится мысль, что трудовой заработокъ, насколько съ нимъ связано матеріальное существованіе рабочаго, не можетъ и не долженъ быть предметомъ судебнаго ареста и взысканія за долги. (Это движеніе поддерживалось работодателями, потому что такой арестъ фактически почти всегда влекъ за собою уходъ рабочаго). Въ то же время указывалось на настоятельную необходимость ограничить, по тѣмъ же соображеніямъ, право работодателя удерживать заработную плату на удовлетвореніе своихъ претензій и даже право самого рабочаго заранѣе, путемъ договора, давать будущему заработку назначеніе не согласное съ

его алиментарнымъ характеромъ. Первыми практическими результатами этого движенія были германскіе законы 1869 г. объ арестѣ трудового вознагражденія и составленный по его образцу, австрійскій законъ 1873. Ими освобождается отъ ареста «вознагражденіе за работы или услуги, уплачиваемое на основаніи трудового или служебнаго отношенія, поглощающаго всецѣло или преимущественно хозяйственную дѣятельность лица, получающаго вознагражденіе» (ст. I). «Примѣненіе ст. I не можетъ быть исключаемо или ограничиваемо договоромъ сторонъ. Всякое распоряженіе посредствомъ передачи, перевода, заклада или другосдѣлки вознагражденіемъ, не могущимъ быть предметомъ взысканія, лишено юридической силы» (ст. 2) Французская практика гораздо дольше должна была обходиться безъ поддержки закона въ дѣлѣ охраны трудового заработка. Кассаціонный судъ уже въ въ 1860 г. разъяснилъ, что «суду надлежитъ взвѣшивать, имѣетъ ли жалованіе или заработная плата алиментарный характеръ, и въ этомъ случаѣ освобождать его цѣликомъ или въ соотвѣтственной части отъ взысканія». Ссылка на алиментарное назначеніе трудового заработка, какъ основаніе его прикосновенности для кредиторовъ и отчасти для работодателя, съ тѣхъ поръ неизмѣнно повторяется въ рѣшеніяхъ суда и въ литературѣ. Лишь съ 1895 вопросъ и во Франціи урегулированъ закономъ: изъ заработка рабочаго и прислуги, независимо отъ суммы, и изъ вознагражденія приказчиковъ и служащихъ (fonctionnaires) до суммы 2000 франковъ, предметомъ взысканія можетъ быть не болѣе $^1/_{10}$ части. Еще $^1/_{10}$ долею рабочій можетъ самъ располагать посредствомъ цессіи и, наконецъ, такая же доля можетъ быть предметомъ зачета со стороны работодателя. Остальная часть вознагражденія, по разъясненію кассаціоннаго суда, должна быть выдана рабочему полностью, даже если онъ согласенъ на ея удержаніе (см. Sirey, 1910 г. I, 113 и 417). Изъ прочихъ законодательствъ одни примыкаютъ къ германской системѣ (напр. Англія, Норвегія), другія къ французской (напр. Испанія, Голландія), допуская, однако, рядъ отступленій въ частностяхъ.

Нашъ законъ также придерживается французской системы. «При производствѣ рабочими платежей, гласитъ ст. 57 устава, не дозволяется дѣлать вычеты на уплату ихъ долговъ. Къ числу такихъ долговъ не относятся, однако, разсчеты, производимые

правленіемъ предпріятія за выданныя рабочимъ впередъ деньги, за продовольствіе рабочихъ и снабженіе ихъ необходимыми предметами потребленія изъ лавокъ предпріятія. При разсчетахъ за взятыя рабочимъ впередъ деньги, при взысканія податей и другихъ сборовъ изъ заработной платы на предпріятіяхъ, а равно въ случаѣ предъявленія исполнительнаго листа на денежное взысканіе съ рабочаго, съ послѣдняго можетъ быть удерживаемо, при каждой отдѣльной расплатѣ, не болѣе *одной трети* причитающейся ему суммы, если онъ холостъ, и неболѣе *одной четверти*, если онъ женатъ или вдовъ, но имѣетъ дѣтей». Кромѣ того при уплатѣ заработка могутъ быть удерживаемы взносы въ больничную кассу, сдѣланные владѣльцемъ предпріятія за счетъ рабочихъ (ст. 324).

Статья 57 вызываетъ рядъ вопросовъ и сомнѣній. Ея толкованіе очень затрудняется тѣмъ, что употребленный въ ней терминъ «вычеты» обнимаетъ юридически разнородныя дѣйствія: удовлетвореніе изъ заработной платы требованій постороннихъ лицъ, зачетъ требованій работодателя, удержаніе послѣднимъ выданныхъ впередъ денегъ, а также стоимости продовольствія и забранныхъ въ фабричной лавкѣ предметовъ потребленія.

1) Изъ текста ст. 57 не видно, содержитъ ли она принудительную или диспозитивную норму, другими словами, распространяется ли она на тѣ случаи, когда рабочій добровольно соглашается на большій вычетъ. При разрѣшеніи этого вопроса необходимо исходить изъ цѣли закона, точно и опредѣленно указанной въ объяснительной запискѣ Государственнаго Совѣта: «Постановленіе о воспрещеніи вычетовъ съ заработной платы на уплату долговъ рабочихъ придаетъ извѣстной части заработной платы свойство неприкосновеннаго дохода, ибо плата, получаемая фабричнымъ рабочимъ, по размѣрамъ ея, не можетъ выходить изъ весьма скромныхъ предѣловъ, а между тѣмъ онъ не только составляетъ большею частью единственный источникъ средствъ для содержанія рабочаго и его семьи, но и является весьма важнымъ источникомъ для исправности рабочаго, какъ плательщика налоговъ. Въ виду этого заработная плата, казалось бы, должна прежде всего покрывать издержки существованія рабочаго и удовлетворять его податнымъ обязанностямъ. Только исполнивъ это назначеніе, она можетъ служить средствомъ для погашенія част-

ныхъ долговъ». Изъ этихъ словъ явствуетъ, что, признавая необходимость частичной неприкосновенности заработной платы, законодатель преслѣдовалъ соціально-политическія цѣли, осуществленіе которыхъ не можетъ зависѣть отъ усмотрѣнія сторонъ. Къ сожалѣнію, наша административная практика иначе толкуетъ ст. 57, допуская вычеты съ согласія рабочихъ во всѣхъ случаяхъ, когда они не запрещены прямымъ предписаніемъ закона (Собр. узак. 1906 г. ст. 1478, посг. Гл. Присут. 1909 г. ст. 96). Этимъ въ значительной мѣрѣ ослабляется ея практическое значеніе.

2) Въ ст. 57 «долгамъ рабочаго» противополагаются выданныя впередъ деньги, продовольствіе и отпущенные изъ лавки предметы потребленія. Но въ отличіе отъ «выданныхъ» денегъ, «взятыя впередъ деньги» причисляются къ долгамъ рабочаго. Хотя у насъ тѣ и другія часто смѣшиваются, ихъ юридическая и экономическая природа совершенно неодинаковы. Подъ выдачею подразумѣвается досрочный платежъ уже заработанныхъ суммъ, освобождающій, конечно, работодателя отъ обязанности платить вторично. Подъ «взятыми впередъ»—суммы, заимообразно данныя рабочему въ счетъ будущаго заработка. Тутъ работодатель находится въ такомъ же положеніи, какъ другіе кредиторы рабочаго.—Продовольствіе и заборъ въ лавкѣ составляютъ не что иное, какъ натуральное вознагражденіе. Оно замѣняетъ денежное («вычитывается»), поскольку это допускается закономъ.

3) Ст. 57 различаетъ «разсчетъ за взятыя впередъ деньги» и «взысканія» податей и по исполнительнымъ листамъ. Въ первомъ случаѣ вычетъ принимаетъ характеръ зачета, производимаго работодателемъ, и, слѣдовательно, долженъ удовлетворять условіямъ, при которыхъ по гражданскимъ законамъ допускается зачетъ взаимныхъ требованій. По соображеніямъ, изложеннымъ нами выше, зачетъ не можетъ поглощать больше указанной въ ст. 57 доли заработка, даже при согласіи рабочаго, другими словами ограниченіе касается не только принудительнаго зачета, но также зачета по соглашенію.

4) Когда рабочему ввѣряются матеріалы или другія орудія, за порчу которыхъ онъ отвѣчаетъ, работодатели нерѣдко выговариваютъ себѣ право удерживать изъ уплачиваемаго рабочему вознагражденія нѣкоторую часть въ обезпеченіе эвентуальныхъ

требованій къ рабочему о возмѣщеніи ущерба, такъ называемый «залогъ». Юридическая природа этого своеобразнаго залога (Kaution, garantie) вызываетъ большіе споры. Едва ли можно говорить въ данномъ случаѣ о залогѣ въ техническомъ смыслѣ. Въ дѣйствительности работодатель тутъ пріобрѣтаетъ не закладное право, а 1) право на отсрочку уплаты нѣкоторой части вознагражденія до окончательнаго разсчета, и 2) право на зачетъ своего требованія о возмѣщеніи убытковъ при окончательной расплатѣ. По нашему уставу повременная и поштучная плата должна производиться черезъ извѣстные максимальные промежутки. Слѣдовательно, соглашеніе объ отсрочкѣ этихъ платежей не имѣетъ юридической силы.

Разсмотрѣнныя нами постановленія нашего закона объ охранѣ заработной платы, при всемъ ихъ несовершенствѣ, не оставляютъ сомнѣнія въ томъ, что принципы неприкосновенности и неотъемлемости заработной платы ему не чужды, что у насъ, по существу, заработная плата въ той части, въ которой ею обезпечивается матеріальное существованіе рабочаго, трактуется какъ алименты. Законодателемъ и практикою еще не сдѣланы всѣ вытекающіе отсюда выводы. Охрана права на заработную плату нуждается въ дальнѣйшемъ развитіи.

Уплата вознагражденія—единственная *договорная* обязанность главы промышленнаго предпріятія. Нерѣдко такой же характеръ приписывается его обязанности принимать мѣры къ охранѣ жизни и здоровья рабочихъ отъ угрожающихъ имъ, въ связи съ производствомъ, опасностей. Пока не существовало спеціальныхъ законовъ объ отвѣтственности за смерть и увѣчье, ее строили то на представленіи о квазиделиктѣ (непринятіи мѣръ для предупрежденія опасности со стороны главы предпріятія), то на мысли, что «наниматель», въ силу договора, отвѣчаетъ за цѣлость и сохранность ввѣренныхъ ему благъ. Въ настоящее время у насъ, какъ въ большинствѣ государствъ, законъ возлагаетъ на главу промышленнаго предпріятія профессіональный рискъ и отсюда выводится его отвѣтственность. Принятіе же посильныхъ мѣръ для охраны рабочихъ составляетъ публичноправовую повинность, за виновное неисполненіе которой онъ несетъ административную и уголовную отвѣтственность.

Законопроектъ о трудовомъ договорѣ предусматриваетъ

только обязанность къ уплатѣ вознагражденія. Наниматель долженъ, насколько это отъ него зависитъ, обезпечивать занятымъ у него лицамъ условія работы, жилья и отдыха, не угрожающія ихъ здоровью или нравственности. Лицу, живущему въ его домѣ, онъ обязанъ оказывать помощь въ случаѣ заболѣванія. Нанявшійся въ правѣ требовать предоставленія ему времени для отдыха, ѣды и, насколько это совмѣстимо съ установленною работою или службою, также для отправленія семейныхъ и гражданскихъ обязанностей, и для удовлетворенія религіозныхъ и образовательныхъ потребностей. Наниматель, наконецъ, обязанъ, по просьбѣ нанявшагося, выдать ему удостовѣреніе о времени и свойствѣ его службы. Проектъ, такимъ образомъ, независимо отъ его содержанія связываетъ съ трудовымъ договоромъ рядъ легальныхъ обязанностей для нанимателя, направленныхъ на охрану труда. Ихъ нарушеніе влечетъ за собою гражданско-правовую отвѣтственность, а въ нѣкоторыхъ случаяхъ также административныя и уголовныя кары.

Главное вниманіе проектъ удѣляетъ обязанности къ уплатѣ вознагражденія, молчаливо предполагаемой даже при отсутствіи соглашенія. Проектъ говоритъ только о повременномъ и сдѣльномъ или аккордномъ вознагражденіи, но не исключаетъ возможности другихъ способовъ его исчисленія. При аккордной платѣ, основанія и порядокъ ея исчисленія должны быть точно установлены. Неясности и сомнѣнія въ этомъ пунктѣ толкуются въ пользу нанявшагося. Аккордный рабочій имѣетъ право на періодическія выплаты въ размѣрѣ стоимости уже исполненной имъ работы, но не меньше повременной платы за истекшій періодъ. Если онъ не работалъ повинѣ нанимателя или по причинамъ, кроющимся въ предпріятіи, а также за то время, въ теченіе котораго онъ по закону сохраняетъ право на вознагражденіе, хотя фактически не работалъ, ему уплачивается средній для даннаго предпріятія или даннаго рода работы заработокъ.

Право нанявшагося на трудовое вознагражденіе занимаетъ, по проекту, явно привиллегированное положеніе по сравненію съ другими обязательственными требованіями. Рядъ нормъ, направленныхъ на охрану этого права, какъ-то постановленія о срокахъ, мѣстѣ, формахъ вознагражденія и др. (ст. 36—39) перенесены изъ спеціальныхъ узаконеній, въ частности изъ устава о пром. тр., въ общій законъ.

Обращеніе взысканія на заработную плату допускается лишь въ точно указанныхъ закономъ предѣлахъ. Тѣмъ же ограниченіямъ подлежатъ зачетъ (принудительный и по соглашенію), удержанія, добровольный отказъ нанявшагося отъ вознагражденія, передача имъ своего требованія, наконецъ, соглашеніе объ удержаніи на предметъ образованія залога. Требованія за срокъ не болѣе 6 мѣсяцевъ пользуются преимущественнымъ удовлетвореніемъ.

Въ основаніи всѣхъ этихъ положеній лежитъ указанная нами выше общая мысль о неотъемлемости и неотчуждаемости доли трудового вознагражденія, составляющей необходимый источникъ существованія для трудящагося и его семьи, др. сл., имѣющей алиментарный характеръ. Логическое довершеніе этой мысли составляетъ статья 9 проекта (см. выше), пытающаяся, насколько это осуществимо для гражданскаго суда, обезпечить трудящихся отъ пониженія заработной платы ниже общаго уровня. Болѣе радикальная и дѣйствительная мѣра—установленіе законодательнаго минимума, какъ мы уже указывали, разсматривалась комиссіею какъ отдѣльная сложная проблема, которая не можетъ быть разрѣшена попутно, въ связи съ трудовымъ договоромъ, а требуетъ всесторонняго изслѣдованія и самостоятельной разработки.

Совѣтскіе декреты пока совершенно не коснулись обязанностей нанимателя по промышленному рабочему договору. Это объясняется отчасти распространеніемъ коллективныхъ соглашеній, регламентирующихъ эти обязанности, отчасти же тѣмъ, что соціальная политика по рабочему вопросу сейчасъ направлена не столько на законодательное урегулированіе взаимоотношеній сторонъ, сколько на обезпеченіе рабочимъ организаціямъ преобладающаго вліянія и возможно широкаго активнаго участія при опредѣленіи условій труда.

По вопросу о сдѣльной платѣ профессіональные союзы занимали до послѣдняго времени крайне отрицательную позицію, повторяя доводы, выдвинутые западною соціалъ-демократіею. Практически замѣна сдѣльной платы, гдѣ она до сихъ поръ практиковалась, платою по времени способствовала пониженію производительности труда до размѣровъ, кажется, до сихъ поръ еще нигдѣ не виданныхъ и угрожающихъ самому существованію

нашей промышленности. Нѣтъ сомнѣнія, что и тутъ мы придемъ къ тому же рѣшенію вопроса, къ которому пришли другія государства: безпрепятственному допущенію аккорднаго вознагражденія, но съ тѣмъ, чтобы одновременно были приняты посильныя мѣры для охраны аккорднаго рабочаго отъ опастностей, связанныхъ съ этимъ способомъ исчисленія заработной платы.

§ 6. Прекращеніе рабочаго договора.

Литература. *Théry*, ук. соч. chap. IV, *Adrien Zévort*, De la résiliation du contrat de travail (thèse 1896), *Ch. Fould*, De la résiliation du louage de service (thèse 1900), *Flesch*, Kritik des Arbeitsvertrages (1901), *Morillon*, Le droit de gréve (1905), *Войтинскій*, Стачка и рабочій договоръ по русскому праву (1911), статьи Flesch, Mayer и Elster въ Gewerbe-und Kaufmansgericht. 14. Jahrg. (1909).

Тѣсная связь рабочаго договора съ личностью и съ условіями существованія рабочаго особенно сильно сказывается при разрывѣ трудового отношенія. Имъ нерѣдко кореннымъ образомъ мѣняется внѣшняя обстановка его жизни и на время пресѣкается возможность добыванія средствъ къ жизни. На постановкѣ вопроса объ окончаніи рабочаго договора въ современныхъ законодательствахъ эта связь отразилась въ троякомъ отношеніи: 1) кромѣ общихъ основаній для прекращенія договоровъ, его окончаніе вызывается иногда основаніями, обусловленными особенностями трудового отношенія, 2) законъ содержитъ рядъ постановленій, направленныхъ противъ внезапнаго разрыва безсрочнаго рабочаго договора безъ достаточнаго повода, и 3) достаточными поводами для односторонняго расторженія признаются обстоятельства, не имѣющія такого значенія въ другихъ обязательственныхъ договорахъ.

Рабочій договоръ прекращается на общемъ основаніи истеченіемъ срока, соглашеніемъ сторонъ, смертью рабочаго. Смерть главы предпріятія лишь въ томъ случаѣ могла бы вести къ прекращенію договора, если бы при его заключеніи имѣлось въ виду предоставить рабочую силу лично ему, а не предпріятію. Въ дѣйствительности этого никогда не бываетъ.

Объ объективной невозможности исполненія рабочаго договора можно говорить лишь въ тѣхъ случаяхъ, когда внѣшнія,

не связанныя съ личностью рабочаго, обстоятельства препятствуютъ ему предоставить работодателю свою рабочую силу. Уставъ особо упоминаетъ объ административной высылкѣ рабочаго, его присужденіи къ заключенію на срокъ, дѣлающій исполненіе договора невозможнымъ, объ обязательномъ поступленіи на военную или общественную службу, наконецъ, о невозобновленіи вида на жительство. Всѣ остальные случаи невозможности квалифицируются нашимъ уставомъ какъ «неявка на работу по уважительной причинѣ». Она не служитъ основаніемъ для прекращенія, а поводомъ для одностороняго расторженія договора.

Кромѣ этихъ основаній договоръ прекращается «за пріостановленіемъ въ теченіе болѣе семи дней работъ въ предпріятіи, вслѣдствіе пожара, наводненія, взрыва паровика или тому подобнаго несчастнаго случая» (п. 8). Мы уже указывали, что наша практика считаетъ этотъ семидневный срокъ обязательнымъ только для рабочихъ, но не для работодателя. Онъ имѣетъ право тотчасъ же расторгнуть договоръ, если можно предвидѣть, что пріостановленіе будетъ длиться не менѣе 7 дней. Такое толкованіе находитъ нѣкоторое оправданіе въ мотивахъ закона: «справедливость требуетъ предоставить *фабриканту* по крайней мѣрѣ недѣльный срокъ для возстановленія дѣйствія фабрики, пострадавшей отъ пожара или иного бѣдствія, не мѣняя имѣющагося состава рабочихъ». Но редакторы объяснительной записки, повидимому, исходили изъ мысли, что за эти 7 дней рабочіе будутъ получать плату. Сенатъ же, какъ мы видѣли, разъяснилъ, что они не имѣютъ права на вознагражденіе, такъ какъ несчастный случай, постигшій работодателя, одновременно лишаетъ и ихъ возможности работать (1906 г. № 1).

Болѣе важное значеніе имѣетъ то, что наша практика очень широко понимаетъ «случаи» (по редакціи 1913 г. «несчастные случаи»), о которыхъ говорится въ п. 8 ст. 61, причисляя къ нимъ пріостановленіе производства вслѣдствіе забастовки. Отсюда дѣлается тотъ выводъ, что лица, не участвовавшія въ забастовкѣ, но лишенныя, въ связи съ нею, возможности работать, теряютъ право на вознагражденіе.

Примѣры, приведенные въ п. 8—пожаръ, наводненіе, взрывъ—всѣ относятся къ стихійнымъ проявленіямъ силъ природы,

не находящимся въ связи съ самымъ производствомъ. Едва ли можно сомнѣваться, что законодатель имѣлъ въ виду именно такія событія (vis major), т.-е «бѣдствія», не проистекающія изъ неизбѣжныхъ недочетовъ производства или внутренняго строя предпріятія, а причиненныя вторженіемъ внѣшнихъ стихійныхъ силъ. Послѣдствія же случайнаго разстройства нормальнаго теченія производства, причины котораго кроются въ немъ самомъ, въ присущихъ предпріятію опасностяхъ, долженъ нести собственникъ; они входятъ въ область предпринимательскаго риска.

Забастовкою называется коллективное пріостановленіе работы группою рабочихъ съ цѣлью понудить управленіе предпріятіемъ согласиться на улучшеніе условій труда. Ея корни лежатъ въ противоположности интересовъ труда и капитала, составляющей органическое свойство капиталистическаго предпріятія. Коллективные конфликты и вспышки массоваго неудовольствія, временно разстраивающіе или пріостанавливающіе производство, тѣснѣйшимъ образомъ связаны съ самымъ строемъ предпріятія, съ пользованіемъ наемнымъ трудомъ, съ безсиліемъ отдѣльнаго рабочаго отстаивать свои интересы и права и т. д. Они поэтому не могутъ быть отнесены къ «несчастнымъ случаямъ», предусмотрѣннымъ п. 8 ст. 61, и не являются законнымъ основаніемъ для прекращенія договора съ рабочими, изъявившими готовность продолжать работу. Сказанное, однако, примѣнимо только къ экономическимъ забастовкамъ. Коллективное пріостановленіе работъ въ видѣ политической демонстраціи или для другой цѣли, не имѣющей отношенія къ условіямъ труда въ данномъ предпріятіи, не составляетъ забастовки въ техническомъ смыслѣ, а происшествіе, причины котораго лежатъ внѣ предпріятія. Оно поэтому должно разсматриваться какъ вторженіе внѣшней силы, какъ стихійное событіе.

Особенное вниманіе дѣйствующее право удѣляетъ окончанію безсрочныхъ рабочихъ договоровъ. Срочность составляетъ, по современнымъ воззрѣніямъ, необходимое свойство каждаго трудового договора; онъ не можетъ быть заключенъ иначе, какъ на опредѣленное или неопредѣленное время. Безсрочный договоръ, по общимъ началамъ гражданскаго права, прекращается въ любой моментъ заявленіемъ одной изъ сторонъ. Однако, возможность такого внезапнаго разрыва несовмѣстима съ приро-

дою рабочаго договора, разсчитаннаго на длительное обезпечение работодателю нужныхъ ему рабочихъ силъ и рабочему—средствъ къ существованію, въ которыхъ онъ безпрерывно нуждается

Обычное право и большинство законодательствъ требуютъ предупрежденія другой стороны о предстоящемъ окончаніи рабочаго договора съ соблюденіемъ извѣстнаго срока. Продолжительность срока иногда точно указывается въ законѣ (напр. по герм. и австр. уставамъ—двухнедѣльный), иногда же ставится въ зависимость отъ промежутковъ, установленныхъ для разсчета съ рабочими (напр. голл. улож. ст. 1639) или опредѣляется обычаемъ (бельг. законъ 1900 г. ст. 19). Нерѣдко при этомъ оговаривается, что сроки должны быть одинаковы для обѣихъ сторонъ. Съ этою оговоркою нѣкоторыя законодательства предоставляютъ сторонамъ право сокращать или удлинять, по соглашенію, сроки предварительнаго отказа, другія придаютъ имъ принудительный характеръ, третьи оставляютъ этотъ вопросъ открытымъ.

На совершенно особыхъ началахъ построено рѣшеніе вопроса о прекращеніи досрочныхъ договоровъ въ французскомъ правѣ. До 1890 г. кодексъ Наполеона содержалъ только постановленіе о томъ, что договоръ личнаго найма долженъ имѣть временный характеръ. О значеніи неуказанія срока найма ничего не говорилось. Въ этомъ году изданъ былъ законъ, согласно которому наемъ услугъ на неопредѣленный срокъ можетъ быть расторгнутъ во всякое время, но односторонній отказъ можетъ служить основаніемъ для другой стороны требовать возмѣщенія убытковъ (ст. 1780). Въ какихъ случаяхъ и при какихъ условіяхъ отказавшій несетъ такую отвѣтственность, объ этомъ законъ молчитъ, предоставляя рѣшеніе этого вопроса суду. Новелла 1890 г. на первыхъ порахъ вызывала большія опасенія, такъ какъ она, въ сущности, дала суду право контроля надъ мотивами, по которымъ расторгаются безсрочные рабочіе договоры. Но эти опасенія не оправдались. Французскій судъ сумѣлъ соблюсти мѣру, истолковавъ законъ 1891 г. въ томъ смыслѣ, что только злоупотребленіе принадлежащимъ сторонамъ правомъ одностороняго отказа обязываетъ къ возмѣщенію убытковъ. Наличность же злоупотребленія признается лишь въ тѣхъ случаяхъ, когда убыточный для контрагента внезапный разрывъ договора, безъ предварен і,

явно не оправдывается ни обычаями, ни обстоятельствами даннаго случая, а имѣетъ характеръ «произвола».

Нашъ уставъ также допускаетъ только наемъ на срокъ опредѣленный или неопредѣленный (ст. 51). «При наймѣ на срокъ неопредѣленный каждая изъ договаривающихся сторонъ можетъ отказаться отъ договора, предупредивъ другую сторону о своемъ намѣреніи за *двѣ* недѣли» (ст. 52). Это положеніе, по разъясненію нашей практики, распространяется также на сдѣльныхъ рабочихъ, если они не наняты на срокъ окончанія опредѣленной работы. Нарушеніе требованія ст. 52, до отмѣны ст. 54 Уст. о нак. (въ 1912 г.), имѣло неодинаковыя послѣдствія для работодателя и для рабочаго. Перваго оно только обязывало къ уплатѣ двухнедѣльнаго заработка, второй же подвергался за самовольный уходъ безъ предупрежденія уголовной карѣ.

Могутъ ли стороны, по соглашенію, сократить установленный закономъ срокъ для предупрежденія, другими словами, имѣетъ ли ст. 52 устава диспозитивный или принудительный характеръ? Отвѣтъ на этотъ вопросъ зависитъ отъ того, содержитъ ли она только санкцію установившагося порядка или соціально-политическую мѣру, имѣющую цѣлью дать сторонамъ и, въ особенности, рабочему возможность смягчить экономическія послѣдствія разрыва трудового отношенія. Въ объяснительной запискѣ къ проекту закона 3 іюня 1886 г. по этому поводу указывается, что договоры на срокъ неопредѣленный «могутъ быть прекращаемы во всякое время, но обѣ стороны могутъ воспользоваться означеннымъ правомъ *не иначе, какъ* предваривъ о томъ другъ друга за двѣ недѣли». Это объясненіе, а также то обстоятельство, что въ ст. 53 запрещается, подъ угрозою *наказанія*, измѣнять условія договора «безъ предупрежденія за двѣ недѣли», а п. 4 ст. 61 категорически требуетъ для прекращенія договора «истеченія двухъ недѣль со дня заявленія одною изъ сторонъ о желаніи расторгнуть договоръ», заставляютъ думать, что соглашеніе сторонъ о болѣе краткомъ срокѣ не имѣетъ юридической силы.

Отъ прекращенія договора по законнымъ основаніямъ слѣдуетъ различать его *расторженіе*, т.-е. односторонній отказъ отъ продолженія договорнаго отношенія. Такой отказъ, по общему правилу, составляетъ неправомѣрное дѣйствіе, за которое ви-

новный несетъ отвѣтственность. Но расторженіе рабочаго договора нерѣдко находитъ себѣ достаточное оправданіе въ особенностяхъ трудового отношенія или въ обстоятельствахъ личной жизни отказавшаго. Поэтому современныя законодательства и, въ частности, уставы о промышленности посвящаютъ данному вопросу рядъ спеціальныхъ нормъ. Въ этихъ нормахъ обыкновенно подробно перечисляются законные поводы для расторженія рабочаго договора какъ работодателемъ, такъ и рабочимъ. Но значеніе этого перечня понимается судебною практикою неодинаково. Въ Германіи и Австріи склонны признавать его исчерпывающимъ; въ Бельгіи, наоборотъ, соотвѣтственныя положенія закона 1900 г. (ст. 20 и 21) толкуются какъ примѣрный перечень. Швейцарское уложеніе (ст. 352) ограничивается указаніемъ, что каждая сторона можетъ расторгнуть договоръ при наличности «важнаго повода», предоставляя оцѣнку «важности» суду. Голландское уложеніе соединяетъ эти двѣ системы. Допуская расторженіе договора по «вѣской причинѣ», оно въ то же время даетъ подробный примѣрный перечень этихъ причинъ. Такимъ образомъ вездѣ, кромѣ Австріи и Германіи, суду дается широкій просторъ при рѣшеніи вопроса о правомѣрности расторженія договора.

Нашъ уставъ также придерживается системы перечня. Ничто не указываетъ на намѣреніе законодателя предоставить сторонамъ право расторженія договора по другимъ поводамъ, кромѣ перечисленныхъ въ законѣ. Эти поводы не многочисленны. Для «завѣдывающаго предпріятіемъ» таковымъ, прежде всего, признается неявка рабочаго на работу по уважительной причинѣ болѣе двухъ недѣль сряду и, безъ такой причины, болѣе трехъ дней въ мѣсяцъ (зак. 11 окт. 1917 г.). Подъ «уважительными причинами слѣдуетъ понимать всякое, препятствующее явкѣ рабочаго, обстоятельство, которое не можетъ быть вмѣнено ему въ вину.

Другимъ поводомъ служитъ «привлеченіе рабочаго къ слѣдствію и суду по обвиненію въ преступномъ дѣйствіи, влекущемъ за собою наказаніе не ниже заключенія въ тюрьму». Этотъ пунктъ ст. 62 чрезвычайно неудачно редактированъ. Одинъ фактъ привлеченія къ отвѣтственности, независимо отъ характера приписываемаго преступленія и отъ тяжести улики, можетъ вести къ

немедленному увольненію рабочаго. По другимъ законодательствамъ (герм. ст. 123 п. 2, австр. § 82 п. d, голланд. улож. ст. 1639 р. п. 4) такое право принадлежитъ работодателю только въ томъ случаѣ, если рабочій *окажется виновнымъ* въ кражѣ, похищеніи, растратѣ и вообще въ наказуемомъ дѣяніи, вслѣдствіе котораго онъ «становится недостойнымъ довѣрія работодателя». Такъ какъ законодатель не могъ имѣть въ виду отягченія положенія рабочаго, привлеченнаго къ слѣдствію, а только избавленія предпріятія отъ лицъ, не заслуживающихъ довѣрія, то правильнѣе будетъ признать право на увольненіе рабочаго лишь въ тѣхъ случаяхъ, когда инкриминируемый ему поступокъ способенъ оказать вліяніе на отношеніе къ нему работодателя.

Поводами для расторженія, наконецъ, признаются заразительная болѣзнь рабочаго и его «дерзость или дурное поведеніе, угрожающее имущественнымъ интересамъ предпріятія или личной безопасности кого-либо изъ лицъ управленія предпріятіемъ или наблюдающихъ за работами». Кругъ поступковъ, въ которыхъ должна проявляться дерзость и дурное поведеніе, болѣе или менѣе точно очерченъ въ законѣ: они должны угрожать имуществу предпріятія или безопасности руководящихъ или надзирающихъ лицъ. Тѣмъ не менѣе гражданскій департаментъ Сената подводитъ подъ «дерзость и дурное поведеніе» поступки, не удовлетворяющіе этимъ условіямъ. Имъ въ рѣшеніи 1890 г. № 126 разъяснено, что «и ослушаніе рабочаго и произнесеніе имъ брани по отношенію къ составу фабричнаго управленія и, наконецъ, небрежность рабочаго могутъ быть признаны подходящими подъ условія примѣненія ст. 110» (теперь 62). Между тѣмъ это правильно только относительно небрежности, если она угрожаетъ имуществу предпріятія. Въ рѣшеніи 1908 г. № 89 коллективное молчаливое воздержаніе отъ требуемой работы (итальянская забастовка) въ теченіе двухъ дней квалифицируется какъ дурное поведеніе въ смыслѣ ст. 62, а въ рѣшеніи 1910 г. № 86 такой же характеръ приписывается отказу кочегаровъ подчиниться новымъ условіямъ труда и участію въ однодневной забастовкѣ, объявленной другими рабочими, въ видѣ протеста противъ ихъ увольненія.

Участіе въ экономической забастовкѣ, со времени отмѣны наказуемости стачекъ, не можетъ разсматриваться какъ деликтъ ни съ точки зрѣнія публичнаго, ни частнаго права. Это Сенатъ

упускаетъ изъ виду, отсылая въ рѣшеніи 1907 г. № 106 не участвовавшихъ въ стачкѣ рабочихъ съ искомъ объ убыткахъ къ лицамъ, объявившимъ забастовку. Стачкою несомнѣнно нарушаются имущественные интересы предпріятія, но, поскольку она не выходитъ изъ дозволенныхъ закономъ рамокъ, участіе въ ней отдѣльнаго рабочаго не заключаетъ въ себѣ ничего неправомѣрнаго или безнравственнаго. Слѣдовательно, нѣтъ основанія квалифицировать его какъ дерзость или дурное поведеніе и приравнивать къ случаямъ, перечисленнымъ въ примѣчаніи 1 къ ст. 62, съ которыми оно ничего общаго не имѣетъ (Войтинскій, ук. соч. стр. 17 сл.).

Однако, участвуя въ стачкѣ, рабочій несомнѣнно нарушаетъ свои договорныя обязанности. Онъ въ теченіе извѣстнаго времени не является на работу безъ уважительной причины и долженъ нести за это законную отвѣтственность. Если неявка продолжается болѣе трехъ дней сряду, рабочій можетъ быть уволенъ; если меньшій срокъ, онъ подвергается взысканію за прогулъ. Но этимъ гражданскоправовое значеніе участія въ забастовкѣ не исчерпывается. Въ западной судебной практикѣ твердо установился взглядъ на стачку, какъ на отказъ не только отъ работы, но и отъ самаго договора, и отсюда дѣлается выводъ, что работодатель можетъ не допускать отказавшагося рабочаго къ возобновленію работы. Противъ этого многіе видные ученые, какъ напр. Планіоль, возражаютъ, что такое толкованіе не согласно съ фактами. Рабочіе, участвуя въ коллективномъ выступленіи въ надеждѣ на улучшеніе условій труда, не выражаютъ этимъ намѣренія порвать индивидуальное договорное отношеніе, а только воздерживаются на время стачки отъ исполненія своихъ договорныхъ обязанностей. Однако это можно признать правильнымъ только въ тѣхъ случаяхъ, когда забастовка преслѣдуетъ исключительно демонстративную цѣль, но трудно отрицать, что участіе въ коллективномъ требованіи измѣненія условій труда, выражающееся въ пріостановленіи работы, является со стороны каждаго отдѣльнаго стачечника отказомъ отъ продолженія работы на существующихъ условіяхъ.

Такимъ образомъ въ участіи въ забастовкѣ, равно какъ въ локаутѣ работодателей, не заключается ни «дерзости» ни «дурного поведенія» въ смыслѣ ст. 62 устава. Такой характеръ имѣетъ только участіе въ сопровождающихъ забастовку эксцессахъ про-

тивъ имущества предпріятія или лицъ управленія. Но стачечники должны, по дѣйствующему праву, нести законныя послѣдствія неявки на работу и отказа отъ договора, если таковой вытекаетъ изъ формы и смысла заявленія ими новыхъ требованій.

Во всѣхъ этихъ случаяхъ уволенному рабочему предоставляется право «въ теченіе мѣсяца обжаловать расторженіе договора суду, который, если признаетъ жалобу основательною, постановляетъ о вознагражденіи рабочаго за понесенные имъ убытки». Хотя въ законѣ употреблено выраженіе «обжаловать», рѣчь несомнѣнно идетъ о гражданскомъ искѣ. Обязанность доказать закономѣрность увольненія всецѣло лежитъ на работодателѣ.

Рабочій въ свою очередь можетъ «требовать расторженія договора», когда его жизнь, здоровье или честь подвергаются опасности, или когда въ составѣ его семьи произошла перемѣна, ухудшающая ея экономическое положеніе. Уставъ (ст. 63) не указываетъ этихъ поводовъ въ столь общей формѣ, а опредѣляетъ ихъ болѣе казуистично. До 1912 г. рабочему за самовольный уходъ грозило уголовное преслѣдованіе. Теперь и работодатель долженъ удовлетвориться искомъ объ убыткахъ, большею частью не имѣющимъ, вслѣдствіе матеріальной необезпеченности промышленнаго рабочаго, практическаго значенія. Мы уже указывали по поводу ст. 55 устава, что слова «требовать расторженія» не означаютъ, что рабочій, при наличности законнаго повода, не можетъ уходить до рѣшенія суда. Когда рабочій подвергается «тяжкимъ оскорбленіямъ», не получаетъ условленной пищи или помѣщенія, когда работа разрушаетъ его здоровье или его семья бѣдствуетъ, словомъ во всѣхъ предусмотрѣнныхъ статьею 63 случаяхъ такое постановленіе явно противорѣчило бы здравому смыслу.

Законопроектъ о трудовомъ договорѣ усвоилъ по вопросу о прекращеніи договора положенія, сложившіяся въ западной практикѣ и у насъ и построенныя на мысли о недопустимости внезапнаго расторженія трудового отношенія безъ достаточнаго основанія. Когда договоръ заключенъ на неопредѣленный срокъ, каждая сторона должна предупреждать о своемъ отказѣ не менѣе, чѣмъ за двѣ недѣли.

Этотъ срокъ не можетъ быть произвольно сокращенъ и наниматель не можетъ ставить себя въ этомъ отношеніи въ болѣе благопріятное положеніе, чѣмъ нанявшагося. Предупрежденіе обязательно также при поденномъ и понедѣльномъ разсчетѣ, если договоръ не заключенъ на опредѣленное количество дней или недѣль.

Основанія, по которымъ договоръ можетъ быть односторонне расторгнутъ безъ предупрежденія, перечислены въ проектѣ (ст. 55, 56, ср. ст. 61—63 проекта измѣненій въ уст. о пром. трудѣ). Но, кромѣ перечисленныхъ, основаніемъ можетъ служить всякій поступокъ, послѣ котораго отъ другой стороны, по справедливости, нельзя требовать продолженія договорнаго отношенія.

Проектъ совершенно не упоминаетъ о забастовкахъ. Этотъ вопросъ выдѣленъ въ особый законопроектъ, рѣшающій его въ томъ смыслѣ, что участіе въ забастовкѣ для защиты экономическихъ, правовыхъ и политическихъ интересовъ само по себѣ не должно разсматриваться какъ расторженіе договора со стороны рабочихъ или какъ достаточный поводъ для работодателя расторгнуть договоръ.

Въ послѣднее время въ соціально-экономической литературѣ поднятъ вопросъ, не слѣдуетъ ли класть въ основаніе нормировки прекращенія трудового договора начала, сложившіяся въ публичномъ правѣ относительно государственной службы, т.-е. тотъ принципъ, что увольненіе рабочаго или служащаго безъ достаточнаго основанія вообще недопустимо или обязываетъ работодателя къ возмѣщенію убытковъ. Эта привлекательная по идеѣ теорія такъ называемаго «стабилитета» трудового отношенія, подробно обоснована Штейнбахомъ (Erwerb und Beruf), Флешомъ, Цвиденекъ-Зюденгорстомъ и др., однако ея практическое осуществленіе пока встрѣчаетъ очень большія препятствія. Никакое предпріятіе—ни частно-капиталистическое, ни общественное, ни государственное—не можетъ долго выносить бремени большого количества лишнихъ или непригодныхъ для него рабочихъ или служащихъ. Навязываніе такихъ рабочихъ сводится, въ сущности, къ скрытому, крайне неравномѣрному переложенію на отдѣльныя предпріятія попеченія о безработныхъ, составляющаго задачу

государства. Сложная проблема борьбы съ безработицей этимъ путемъ разрѣшаема быть не можетъ, а на хозяйственныя предпріятія налагается непосильное бремя.

Свобода увольненія рабочихъ и ихъ отбора не можетъ быть отнята у администраціи предпріятія безъ ущерба не только для него, но также для народнаго хозяйства. Однако, это не исключаетъ возможности судебнаго или профессіональнаго (паритетнаго) контроля надъ тѣмъ, чтобы работодатель не злоупотреблялъ своимъ правомъ. Злоупотребленіемъ является увольненіе рабочаго и служащаго, вызванное не интересами предпріятія, а другими, объективно недостаточными мотивами. Въ этомъ случаѣ работодатель долженъ нести отвѣтственность за причиненный уволенному ущербъ.

Нашему закону институтъ злоупотребленія правомъ неизвѣстенъ и составители проекта, повидимому, не рѣшились основывать на немъ законодательную нормировку отвѣтственности работодателя за произвольное увольненіе. Совѣтскіе декреты и практика комиссаровъ труда ударились въ противоположную крайность. При разсчетѣ, вызванномъ прекращеніемъ предпріятія или сокращеніемъ штатовъ, т.-е. объективными причинами, работодатель обязанъ, по декрету, кромѣ предупрежденія за двѣ недѣли, уплачивать уволенному еще мѣсячное вознагражденіе. Сверхъ того, онъ долженъ вносить такую же сумму въ кассу безработныхъ, если онъ не платилъ за уволеннаго рабочаго установленнаго страхового сбора въ пользу той же кассы.

Еще болѣе тяжкимъ бременемъ, чѣмъ эти единовременныя жертвы, является для предпріятія стѣсненіе свободы увольненія и найма рабочихъ участіемъ въ разрѣшеніи этого вопроса фабрично-заводскихъ комитетовъ и другихъ рабочихъ организацій. Послѣднія не считаются съ дѣйствительною потребностью въ рабочихъ рукахъ и съ качественною удовлетворительностью нанимаемаго рабочаго или служащаго. Прямымъ результатомъ этой системы, въ связи съ другими указанными выше причинами, является наблюдаемое у насъ катастрофическое пониженіе производительности труда и его вздорожаніе до предѣловъ, угрожающихъ существованію предпріятій. Жизнь несомнѣнно очень скоро заставитъ законодателя отказаться

отъ этихъ крайностей, также какъ отъ запрещенія нанимать рабочихъ и служащихъ не иначе, какъ черезъ биржу труда. Можно только желать, чтобы вмѣстѣ съ ними не была сметена самая идея борьбы съ произволомъ и злоупотребленіями при разрывѣ трудового отношенія, чрезвычайно часто надолго превращающемъ трудящагося въ безработнаго, лишеннаго средствъ къ существованію.

ПРИЛОЖЕНІЯ.

Законопроекты Временнаго Правительства.

А: Проектъ закона о трудовомъ договорѣ *).

Ст. 1. По трудовому договору—одно лицо—предоставляетъ на опредѣленный или неопредѣленный срокъ или до окончанія условленной работы свою рабочую силу /свой трудъ/ другому лицу—нанимателю,—обязуясь исполнять, согласно съ его указаніями, опредѣленнаго рода работу за вознагражденіе, исчисляемое по времени, сдѣльно или другимъ способомъ.

/Варіантъ ч. 1, ст. 1: трудовой договоръ есть договоръ, по которому одно лицо—нанимающійся—обязуется за вознагражденіе предоставить другому лицу—нанимателю—свою рабочую силу для исполненія условленной работы, на опре-

*) Этотъ проектъ, а также напечатанный ниже проектъ измѣненій главы I, разд. II Уст. о пром. Трудѣ, составлены спеціально образованною для этой цѣли комиссіею при Министерствѣ Труда, подъ предсѣдательствомъ управляющаго законодательнымъ отдѣломъ С. О. Загорскаго. Комиссія сперва выработала общія руководящія начала (см. Вѣстникъ Труда 1), а потомъ подвергала проектъ, составленный однимъ изъ ея членовъ, въ теченіе 4 мѣсяцевъ троекратному тщательному обсужденію. Между вторымъ и третьимъ чтеніемъ проектъ разсматривался въ особомъ Комитетѣ изъ представителей профессіональныхъ союзовъ рабочихъ и работодателей, при участіи представителя Министерства Торговли и Промышленности. Затѣмъ докладчику было поручено составить объяснительную записку и осталось только обсудить нѣкоторыя поправки (преимущественно редакціоннаго характера), предложенныя отдѣльными членами Комиссіи уже по окончаніи третьяго чтенія. Но какъ объяснительная записка, такъ и замѣчанія остались неразсмотрѣнными вслѣдствіе прекращенія дѣятельности комиссіи. Наиболѣе существенныя поправки нами указаны въ самомъ текстѣ, въ скобкахъ / / или въ видѣ варіанта.

дѣленный или неопредѣленный срокъ или до окончанія этой работы/.

Трудовымъ договоромъ не признаются договоры о трудѣ лицъ, предлагающихъ, въ видѣ самостоятельнаго промысла, свои или организуемыя ими услуги неопредѣленному кругу лицъ (публикѣ), а также договоры, которыми обѣщаются отдѣльныя услуги, не поглощающія всей или большей части хозяйственной дѣятельности трудящагося.

Ст. 2. Лица, еще не достигшія 17-ти лѣтняго возраста, не могутъ наниматься по трудовому договору безъ разрѣшенія родителей или опекуновъ. Разрѣшеніе предполагается: а) если родители или опекуны, узнавъ о заключеніи несовершеннолѣтнимъ трудового договора, не заявили въ теченіе двухъ недѣль о своемъ несогласіи, б) если несовершеннолѣтній проживаетъ отдѣльно отъ родителей или опекуновъ, кромѣ случая, когда онъ отданъ на воспитаніе или въ учебное заведеніе.

Ст. 3. Если разрѣшеніе родителей или опекуна не можетъ быть получено вслѣдствіе ихъ отсутствія или болѣзни или если они отказываютъ въ разрѣшеніи безъ достаточнаго основанія или даютъ его подъ условіями или съ ограниченіями, не соотвѣтствующими интересамъ несовершеннолѣтняго, разрѣшеніе, по просьбѣ самого несовершеннолѣтняго, его родственниковъ или лицъ, на попеченіи коихъ онъ находится, можетъ быть дано подлежащимъ промысловымъ судомъ, а гдѣ такового нѣтъ, мировымъ судьею.

Ст. 4. Несовершеннолѣтніе старше 17 лѣтъ, а также несовершеннолѣтніе моложе 17 лѣтъ, когда они нанимаются съ разрѣшенія родителей или опекуновъ, пользуются, наравнѣ съ совершеннолѣтними, правомъ распоряжаться своимъ заработкомъ и защищать на судѣ свои права, вытекающія изъ трудового договора. Однако, какъ родители и опекуны, такъ и учрежденія и должностныя лица*), на которыхъ возложенъ надзоръ за соблюденіемъ законовъ объ охранѣ труда, имѣютъ

*) Комиссія предполагала замѣнить это выраженіе впослѣдствіи болѣе опредѣленнымъ терминомъ, согласованнымъ съ закономъ о трудовой инспекціи.

право требовать досрочнаго расторженія трудового договора, заключеннаго съ лицомъ моложе 17 лѣтъ, когда продолженіе договора угрожаетъ его жизни, здоровью /чести/ или нравственности или клонится къ явному ущербу для него. Родители и опекуны, кромѣ того, не лишаются права защищать интересы несовершеннолѣтняго, въ качествѣ его законныхъ представителей, въ судебныхъ и административныхъ установленіяхъ.

Ст. 5. Когда по трудовому договору нанимаются артель или отрядъ, то для нанимателя по отношенію къ каждому лицу, входящему въ составъ артели или отряда, возникаютъ тѣ же права или обязанности, какъ если бы договоръ былъ заключенъ непосредственно съ этимъ лицомъ.

Это положеніе примѣняется также въ томъ случаѣ, когда нанявшемуся предоставлено право самому нанимать подручныхъ.

Соглашеніе о противномъ не допускается.

Ст. 6. Когда по трудовому договору производится работа не для предпріятія или хозяйства лица, заключившаго договоръ, а для другого, обслуживаемаго имъ, предпріятія, или когда производство, въ которомъ работаетъ нанявшійся, составляетъ часть или отдѣленіе другого предпріятія, то нанимателемъ признается не тотъ, отъ чьего имени заключенъ договоръ, а лицо, для котораго производится работа. Но и заключившій договоръ также не освобождается отъ отвѣтственности передъ нанявшимся.

Соглашеніе о противномъ не допускается.

Ст. 7. За исключеніемъ случаевъ особо указанныхъ въ законѣ, форма трудового договора зависитъ отъ усмотрѣнія сторонъ. /Трудовой договоръ можетъ быть заключенъ какъ письменно, такъ и словесно/.

Когда наниматель по закону обязанъ выдать нанявшемуся разсчетную книжку, неисполненіе этой обязанности не лишаетъ договора законной силы. Но нанявшійся, не получившій въ установленный срокъ разсчетной книжки, можетъ расторгнуть договоръ и потребовать отъ нанимателя вознагражденія, предусмотрѣннаго въ ст. 53 сего закона.

Наниматель освобождается отъ уплаты вознагражденія,

если онъ докажетъ, что невыдача книжки произошла по независящей отъ него причинѣ.

Примѣчаніе: Правила о разсчетныхъ книжкахъ при семъ прилагаются.

Ст. 8. Условія трудового договора опредѣляются соглашеніемъ сторонъ. Недѣйствительны условія, противорѣчащія закону, требованіямъ нравственности, а также отмѣняющія или измѣняющія изданныя въ установленномъ порядкѣ правила внутренняго распорядка (ст. 19).

Ст. 9. Когда условія трудового договора явно расходятся съ обычными для той профессіи и того разряда трудящихся, къ которымъ принадлежитъ нанявшійся, и вслѣдствіе этого затрудняется его существованіе, онъ имѣетъ право просить судъ о расторженіи договора или же о замѣнѣ этихъ условій обычными для той мѣстности, того рода хозяйственныхъ предпріятій и той работы, какая производится нанявшимся. /Варіантъ: Если условія трудового договора явно отличаются отъ обычныхъ въ данной мѣстности для того рода работы, какой условленъ по договору, и для того рода предпріятій, къ которому принадлежитъ предпріятіе нанимателя, и вслѣдствіе этого затрудняется существованіе нанявшагося, судъ, по требованію нанявшагося, прекращаетъ договоръ или замѣняетъ такія условія обычными/.

Ст. 10. Союзы рабочихъ или служащихъ могутъ заключать съ союзами предпринимателей или хозяевъ, равно какъ и съ отдѣльными предпринимателями или хозяевами /а эти послѣдніе съ занятыми у нихъ рабочими или служащими/ коллективныя соглашенія объ условіяхъ, которыхъ участники соглашенія обязуются придерживаться, какъ при совершеніи ими трудовыхъ договоровъ, такъ и вообще при установленіи условій труда въ каждомъ отдѣльномъ предпріятіи или хозяйствѣ.

Коллективное соглашеніе имѣетъ обязательную силу для всѣхъ членовъ заключившаго его союза, хотя бы они вступили въ союзъ послѣ того, какъ состоялось соглашеніе.

Ст. 11. Коллективное соглашеніе совершается въ письменной формѣ и освобождается отъ гербового сбора.

Подлинный договоръ можетъ быть внесенъ въ мѣстный промысловый судъ. /Договоръ можетъ быть зарегистрованъ въ промысловомъ судѣ/. По просьбѣ заинтересованныхъ лицъ судъ выдаетъ имъ засвидѣтельствованную копію или выписки.

Ст. 12. Когда трудовой договоръ, заключенный съ нанимателемъ, связаннымъ коллективнымъ соглашеніемъ, содержитъ условія, менѣе благопріятныя для нанявшагося, чѣмъ установленныя коллективнымъ соглашеніемъ, обязательными для сторонъ признаются эти послѣднія /то такія условія замѣняются, по требованію нанявшагося, условіями коллективнаго соглашенія/.

Если нанявшійся не воспользовался своимъ правомъ требовать примѣненія условій коллективнаго соглашенія /зарегистрованный/ союзъ, членомъ котораго онъ состоитъ, можетъ требовать отъ нанимателя уплаты суммы, равной выгодѣ, извлеченной имъ изъ нарушенія обязательнаго для него коллективнаго соглашенія. Если размѣръ извлеченной выгоды не можетъ быть точно установленъ, онъ опредѣляется судомъ по справедливому усмотрѣнію, основанному на соображеніи всѣхъ обстоятельствъ дѣла.

Ст. 13. Союзы обязаны принимать всѣ зависящія отъ нихъ мѣры къ тому, чтобы ихъ члены не нарушали условій коллективнаго соглашенія, но они несутъ имущественную отвѣтственность за нарушеніе ими коллективнаго соглашенія въ той мѣрѣ, въ какой /въ тѣхъ случаяхъ и предѣлахъ, въ какихъ/ она предусмотрѣна соглашеніемъ.

Ст. 14. Если въ коллективномъ соглашеніи опредѣлено, что споры и разногласія по поводу толкованія и примѣненія этого соглашенія должны разрѣшаться третейскимъ судомъ или спеціально созданнымъ для этой цѣли учрежденіемъ, стороны обязаны подчиниться рѣшенію третейскаго суда или указаннаго учрежденія.

Ст. 15. Когда въ договорѣ подряда и поставки, заключеннымъ казеннымъ учрежденіемъ или органами общественнаго управленія, или въ концессіонномъ договорѣ опредѣлены условія труда въ предпріятіи подрядчика, поставщика или концессіонера, установленіе въ трудовомъ договорѣ условій менѣе благопріятныхъ для нанявшагося не допускается.

Казенное учрежденіе или общественное управленіе можетъ требовать отъ подрядчика, поставщика или концессіонера, нарушившаго принятыя имъ условія труда, уплаты всей выгоды, извлеченной имъ изъ этого нарушенія (ст. 12).

/Варіантъ: Если въ договорахъ подряда, поставки или въ концессіонномъ договорѣ, заключенныхъ казною или органами общественнаго управленія, установлены общія условія труда, обязательныя для предпріятія, подрядчика, поставщика или концессіонера, и трудовой договоръ, заключенный подрядчикомъ, поставщикомъ или концессіонеромъ содержитъ менѣе благопріятныя для нанявшагося условія—обязательными признаются означенныя общія условія/.

Если нанявшійся не воспользовался своимъ правомъ требовать примѣненія общихъ условій, казна или органъ общественнаго управленія могутъ требовать отъ нанимателя уплаты суммы равной выгодѣ, извлеченной имъ изъ нарушенія этихъ условій. Если размѣръ извлеченной выгоды не можетъ быть точно установленъ, онъ опредѣляется судомъ по справедливому усмотрѣнію, основанному на соображеніи всѣхъ обстоятельствъ дѣла.

Примѣчаніе: Условія труда, включаемыя въ договоры казны о подрядахъ, поставкахъ и концессіяхъ, опредѣляются министромъ труда по соглашенію съ подлежащимъ вѣдомствомъ и публикуются во всеобщее свѣдѣніе. Условія, включаемыя въ договоры общественныхъ управленій, опредѣляются сими послѣдними.

(Нѣкоторые члены комиссіи полагали исключить примѣчаніе къ ст. 15).

Ст. 16. Во всѣхъ промышленныхъ предпріятіяхъ, въ ремесленныхъ и торговыхъ заведеніяхъ, а равно въ мастерскихъ и конторахъ, содержимыхъ перевозочными и строительными предпріятіями, /въ перевозочныхъ и строительныхъ предпріятіяхъ/, въ которыхъ постоянно заняты по трудовому договору болѣе 15 рабочихъ, служащихъ и учениковъ, владѣльцемъ предпріятія должны быть изданы правила внутренняго распорядка. Содержаніе и порядокъ изданія правилъ въ промышленныхъ и торговыхъ предпріятіяхъ опредѣляются особыми узаконеніями (Уст. о пром. трудѣ ст. 60 и сл., Уст. торг. ст.).

Во всякомъ предпріятіи и хозяйствѣ, въ которомъ число постоянныхъ рабочихъ, служащихъ и учениковъ превышаетъ 10 человѣкъ, владѣлецъ предпріятія можетъ издать правила внутренняго распорядка.

Ст. 17. Проектъ правилъ долженъ быть выставленъ въ помѣщеніяхъ, въ которыхъ происходитъ работа и производится разсчетъ, съ одновременнымъ сообщеніемъ копіи проекта должностному лицу, на которое возложенъ надзоръ за соблюденіемъ законовъ объ охранѣ труда. Въ теченіе двухъ недѣль со дня выставленія проекта, занятыя въ предпріятіи лица могутъ въ письменной формѣ заявить свои возраженія либо владѣльцу (управленію) предпріятія, либо указанному должностному лицу, которое о содержаніи поступившихъ къ нему возраженій немедленно сообщаетъ владѣльцу (управленію) предпріятія.

Объявленіе о внесенныхъ въ проектъ измѣненіяхъ и о времени вступленія правилъ въ силу совершается порядкомъ, указанымъ въ первой части настоящей статьи.

Ст. 18. Измѣненіе и отмѣна правилъ внутренняго распорядка совершается въ томъ же порядкѣ, какъ ихъ изданіе (ст. 17).

Ст. 19. Правила внутренняго распорядка, изданныя въ установленномъ порядкѣ (ст. ст. 1—18), имѣютъ обязательную силу какъ для нанимателя, такъ и для всѣхъ лицъ, занятыхъ въ предпріятіи по трудовому договору, Во все время дѣйствія правилъ они должны быть выставлены на видныхъ мѣстахъ въ указанныхъ въ ст. 17 помѣщеніяхъ.

Ст. 20. Недѣйствительны правила внутренняго распорядка, противорѣчащія закону, требованіямъ нравственности или условіямъ, предуказаннымъ въ обязательныхъ для владѣльца предпріятія соглашеніяхъ (ст. ст. 10 и 15 сего закона).

Ст. 21. Если нанявшійся не желаетъ подчиниться правиламъ, измѣняющимъ условія ранѣе заключеннаго имъ трудового договора, то онъ /Если правила измѣняютъ условія ранѣе заключеннаго трудового договора, то нанявшійся/ можетъ въ теченіе семи дней со дня объявленія о вступленіи правилъ въ силу (ст. 17) расторгнуть договоръ и потребовать отъ нанимателя вознагражденія, установленнаго въ ст. 53 сего закона на случай досрочнаго расторженія договора,

Ст. 22. Соглашеніе о томъ, что нанявшійся обязуется подчиняться въ будущемъ всякимъ правиламъ внутренняго распорядка, какія будуть изданы нанимателемъ, недѣйствительны.

Ст. 23. Нанявшійся обязанъ исполнять въ теченіе рабочаго времени работу, поручаемую ему нанимателемъ или вытекающую изъ принятія имъ опредѣленной должности /вытекающую изъ свойствъ принятыхъ на себя обязательствъ/. Рабочимъ временемъ признается то время, въ теченіе котораго, по закону или по договору, отъ нанявшагося можетъ быть требуемо исполненіе работы.

Ст. 24. Нанявшійся обязанъ подчиняться указаніямъ нанимателя, относящимся къ исполняемой работѣ, а также порядку, установленному въ хозяйствѣ или предпріятіи, поскольку опредѣленіе способовъ и порядка его дѣятельности, по смыслу договора или по характеру его должности /отправляемой имъ работы/, не предоставлено самому нанявшемуся.

Ст. 25. Наниматель не можетъ требовать отъ нанявшагося исполненія работы, не относящейся къ дѣятельности, для которой онъ нанятъ, а также работы противной закону или требованіямъ нравственности.

Нанявшемуся можетъ быть поручена посильная для него работа, сверхъ предусмотрѣнной, или другого рода, чѣмъ предусмотрѣнная въ трудовомъ договорѣ, или же внѣ рабочаго времени, когда и поскольку эта необходимо для предотвращенія угрожающей опасности или если требуемая работа такого свойства, что не можетъ быть исполнена въ рабочее время /по техническимъ условіямъ не можетъ быть произведена въ рабочее время/.

Ст. 26. Нанявшійся не имѣетъ права безъ согласія нанимателя поручать требуемую отъ него работу другому лицу. Артель или отрядъ, нанявшіеся по трудовому договору, могутъ, если не обусловлено противное, сами распредѣлять работу между входящими въ ихъ составъ лицами и замѣнять выбывающихъ членовъ новыми.

Наниматель не можетъ передавать другому лицу своего права на трудъ нанявшагося, если это не вытекаетъ изъ содержанія договора. Въ случаѣ перехода предпріятія къ дру-

гому владѣльцу примѣняется положеніе второй части ст. 48 сего закона.

Ст. 27. Нанявшійся обязанъ, по мѣрѣ своихъ силъ и способностей, тщательно исполнять принятую имъ на себя работу. Онъ отвѣчаетъ за недостатки работы, являющіеся послѣдствіемъ его злого умысла или небрежности. За неумѣлое исполненіе отъ отвѣчаетъ лишь въ томъ случаѣ, когда имъ была обѣщана работа опредѣленнаго качества или когда онъ приписывалъ себѣ знаніе и опытность /способности/, необходимыя для исполненія порученной ему работы, но таковыхъ у него не оказалось.

Ст. 28. Нанявшійся обязанъ бережно обращаться съ довѣренными ему матеріалами и орудіями. Онъ отвѣчаетъ за порчу или пропажу таковыхъ, происшедшія по его винѣ, но не отвѣчаетъ за ухудшеніе или уничтоженіе ввѣренныхъ ему предметовъ, обусловленное употребленіемъ, соотвѣтствующимъ ихъ назначенію или указаніямъ нанимателя.

Ст. 29. Нанявшійся обязанъ воздерживаться отъ дѣйствій, подвергающихъ опасности его самого, личность или имущество нанимателя, членовъ семьи нанимателя или занятыхъ въ его предпріятіи или хозяйствѣ лицъ.

Ст. 30. Наниматель обязанъ платить нанявшемуся условленное вознагражденіе. При отсутствіи соглашенія вознагражденіе опредѣляется судомъ сообразно съ родомъ, качествомъ и количествомъ работы.

Ст. 31. За нанявшимся сохраняется право на вознагражденіе и въ томъ случаѣ, если онъ въ теченіе рабочаго времени былъ готовъ и способенъ /могъ и проявлялъ готовность/ работать, но не работалъ по винѣ нанимателя или по обстоятельствамъ, связаннымъ съ предпріятіемъ или хозяйствомъ нанимателя.

Изъ слѣдуемаго нанявшемуся вознагражденія можетъ быть вычтена сумма, соотвѣтствующая издержкамъ, которыя онъ сберегъ вслѣдствіе того, что не работалъ.

Ст. 32. Въ тѣхъ случаяхъ, когда наниматель не могъ пользоваться трудомъ нанявшагося вслѣдствіе стихійныхъ препятствій, какъ-то пожара, наводненія и т. под., за нанявшимся сохраняется право на вознагражденіе въ теченіе двухъ недѣль, если договоромъ или обычаемъ не предусмотрѣнъ болѣе про-

должительный срокъ. По истеченіи этихъ сроковъ договоръ прекращается /можетъ быть расторгнуть нанимателемъ/.

Ст. 33. Если нанявшійся, занятый у нанимателя не менѣе шести мѣсяцевъ сряду, вынужденъ прервать работу на непродолжительное время по болѣзни, вслѣдствіе смерти или тяжкой болѣзни супруга, родителей или дѣтей, вслѣдствіе призыва къ исполненію обязательной для него повинности, а женщины также по случаю родовъ, то нанявшійся сохраняетъ право на вознагражденіе за время перерыва, но въ общей сложности не болѣе, чѣмъ за двѣ недѣли въ первый годъ работы и за четыре недѣли во второй и послѣдующіе годы.

Изъ уплачиваемаго вознагражденія можетъ быть удержана сумма, соотвѣтствующая пособію, которое причиталось нанявшемуся за это время отъ больничной кассы или иного государственнаго или общественнаго учрежденія, а также сумма, соотвѣтствующая издержкамъ, которыя онъ сберегъ вслѣдствіе того, что не работалъ.

Ст. 34. Нанявшійся, получающій сдѣльное или аккордное (огульное) вознагражденіе, можетъ въ случаяхъ, предусмотрѣнныхъ въ ст. ст. 31, 32 и 33 требовать отъ нанимателя уплаты вознагражденія, соотвѣтствующаго его среднему фактическому заработку въ данномъ предпріятіи, или же, если онъ раньше въ этомъ предпріятіи не работалъ, средней платы за даннаго рода работу. Это право принадлежитъ ему также въ томъ случаѣ, когда онъ по винѣ нанимателя или по обстоятельствамъ, связаннымъ съ его предпріятіемъ или хозяйствомъ, выработалъ менѣе указаннаго средняго вознагражденія.

Ст. 35. Когда нанявшійся получаетъ сдѣльное или аккордное вознагражденіе наниматель обязанъ:

а) указывать точно и ясно въ договорѣ или въ особыхъ расцѣночныхъ вѣдомостяхъ, засвидѣтельствованныхъ должностнымъ лицомъ, на которомъ лежитъ надзоръ за соблюденіемъ законовъ объ охранѣ труда, основанія и порядокъ исчисленія заработной платы;

б) выдавать нанявшемуся по его требованію, въ счетъ слѣдуемаго ему вознагражденія, въ указанные въ ст. 36 сроки, сумму, соотвѣтствующую стоимости уже исполненной имъ ра-

боты, но не меньше средней повременной платы за такого рода работу.

Сомнѣнія, возникающія вслѣдствіе неясности или неполноты указаній относительно основаній и порядка исчисленія заработной платы, толкуются въ пользу нанявшагося.

Ст. 36. Вознагражденіе уплачивается нанявшемуся не рѣже одного раза въ недѣлю, когда онъ нанятъ поденно или понедѣльно /если оно исчисляется въ договорѣ поденно или понедѣльно/, а во всѣхъ остальныхъ случаяхъ разсчетъ производится не рѣже одного раза въ мѣсяцъ, если договоромъ, /закономъ/ или обычаемъ не установленъ болѣе краткій промежутокъ. Соглашеніе о болѣе длительномъ промежуткѣ допускается только въ томъ случаѣ, когда условленное по договору вознагражденіе превышаетъ 500 рублей въ мѣсяцъ.

Ст. 37. Мѣсто платежа опредѣляется соглашеніемъ сторонъ, а при отсутствіи такового — обычаемъ. Недѣйствительны платежи, произведенные въ мѣстахъ продажи крѣпкихъ напитковъ, игорныхъ домахъ и другихъ мѣстахъ, въ коихъ существуетъ явная опасность нецѣлесообразнаго израсходованія полученныхъ денегъ.

Ст. 38 Когда наниматель обязанъ по договору или по закону уплачивать вознагражденіе деньгами, выдача, вмѣсто денегъ, купоновъ, товаровъ или другихъ предметовъ не освобождаетъ его отъ обязанности уплатить полностью условленное денежное вознагражденіе.

Ст. 39. Когда по трудовому договору нанявшемуся предоставляется, въ счетъ его вознагражденія жилище, продовольствіе или другіе предметы, цѣна этихъ предметовъ должна опредѣляться по ихъ дѣйствительной стоимости, но не выше (мѣстной) рыночной цѣны. Соглашеніе о противномъ не допускается.

Ст. 40. Вознагражденіе въ части, не превышающей въ общей сложности ста рублей въ мѣсяцъ, не можетъ быть предметомъ взысканія, зачета либо удержанія, кромѣ случаевъ, особо указанныхъ въ законѣ.

Изъ части вознагражденія, превышающей эту сумму, но не превышающей 250 рублей въ мѣсяцъ, можетъ быть удерживаемо не болѣе одной четверти, когда нанявшійся имѣетъ семью,

живущую на его средства, а въ противномъ случаѣ не болѣе одной трети.

Изъ части вознагражденія, превышающей двѣсти пятьдесятъ рублей, удерживается въ первомъ случаѣ двѣ пятыхъ, а во второмъ—половина.

Указанныя ограниченія не примѣняются, когда требованіе, по которому производится взысканіе, имѣетъ своимъ предметомъ содержаніе (алименты) или вознагражденіе, причитающееся взыскателю на основаніи трудового договора, или же возмѣщеніе убытковъ, причиненныхъ умышленною порчею имущества нанимателя. Въ этихъ случаяхъ отъ взысканія освобождается, по постановленію суда, только доля трудового вознагражденія необходимая для существованія должника и его семьи.

Ст. 41. Въ тѣхъ предѣлахъ, въ которыхъ вознагражденіе не можетъ быть предметомъ взысканія (ст. 40), добровольный отказъ нанявшагося отъ права на вознагражденіе, передача этого права другому лицу и согласіе нанявшагося на зачетъ, не дѣйствительны.

Ст. 42. Соглашеніе объ удержаніи при уплатѣ вознагражденія нѣкоторой суммы на предметъ образованія денежнаго залога въ обезпеченіе могущихъ возникнуть требованій нанимателя къ нанявшемуся, насколько оно касается части вознагражденія, освобожденной отъ взысканія на основаніи ст. 40 сего закона, не дѣйствительны.

Порядокъ храненія денежныхъ залоговъ, образуемыхъ посредствомъ такихъ удержаній, а также залоговъ, внесенныхъ нанимателю при заключеніи трудового договора, опредѣляется Министромъ Труда. Наниматель, нарушившій правила о храненіи денежныхъ залоговъ, подлежитъ, въ случаѣ несостоятельности къ ихъ уплатѣ, уголовной отвѣтственности, установленной за растрату.

Ст. 43. Требованія объ уплатѣ вознагражденія въ срокъ не болѣе шести мѣсяцевъ /не болѣе трехъ мѣсяцевъ/ пользуются въ части, не превышающей 250 рублей въ мѣсяцъ, преимущественнымъ удовлетвореніемъ изъ суммъ, подлежащихъ распредѣленію между кредиторами нанимателя (ст. 1215 Уст. Гр. Суд.).

Въ случаѣ объявленія нанимателя несостоятельнымъ дол-

жникомъ означенныя требованія причисляются къ долгамъ перваго разряда (ст. 506 Уст. Суд. Торг.).

Въ части, превышающей 250 рублей, но не превышающей 750 рублей (отъ 250 до 750) въ мѣсяцъ преимущественному удовлетворенію и причисленію къ долгамъ перваго разряда подлежитъ половина этихъ требованій.

Ст. 44. Наниматель обязанъ принимать всѣ зависящія отъ него /посильныя/ мѣры къ тому, чтобы условія, въ которыхъ производится работа, не угрожали /безопасности/, здоровью, или нравственности /чести и имуществу/ нанявшагося. Тѣмъ же требованіямъ должны удовлетворять помѣщенія, отводимыя нанявшимся для жилья и для отдыха /равно какъ и предоставляемые нанявшемуся матеріалы, орудія, продовольствіе и одежда/.

Ст. 45. Въ случаѣ смерти, болѣзни или увѣчья нанявшагося, послѣдовавшихъ въ связи съ исполнявшеюся имъ работой, наниматель обязанъ возмѣстить нанявшемуся, а въ случаѣ его смерти членамъ его семьи, находившимся на его иждивеніи, понесенный ими ущербъ. Онъ освобождается отъ этой обязанности только въ томъ случаѣ, если докажетъ, что имъ были приняты всѣ мѣры, какія онъ долженъ былъ и могъ принять для предотвращенія несчастнаго случая или заболѣванія, или что они воспослѣдовали по винѣ самого потерпѣвшаго.

Настоящее постановленіе не примѣняется въ тѣхъ случаяхъ, когда отвѣтственность нанимателя за несчастные случаи опредѣлена особымъ закономъ.

Ст. 46. Нанявшійся не обязанъ работать въ часы, отведенные, по договору или обычаю, для отдыха или принятія пищи.

Насколько это совмѣстимо съ исполняемою работою или занимаемою должностью, нанявшемуся должно быть предоставлено время для исполненія его семейныхъ и гражданскихъ обязанностей, а также для удовлетворенія его религіозныхъ и образовательныхъ потребностей.

Въ случаѣ заболѣванія нанявшагося, живущаго въ домѣ нанимателя, послѣдній обязанъ заботиться о врачебной помощи и уходѣ за больнымъ или о помѣщеніи его въ больницу, поскольку нанявшемуся не обезпечена помощь со стороны больничной кассы или иного учрежденія.

Соглашеніе о противномъ недѣйствительно.

Ст. 47. По просьбѣ нанявшагося наниматель обязанъ выдать ему удостовѣреніе о томъ, сколько времени и въ какой должности онъ у него работалъ.

Отзывъ о личности и о качествѣ работы нанявшагося могутъ быть включены въ удостовѣреніе только по его требованію. Помѣщеніе же въ удостовѣреніи какихъ либо знаковъ, могущихъ затруднить нанявшемуся пріисканіе новой работы, воспрещается.

Ст. 48. Трудовой договоръ прекращается соглашеніемъ сторонъ, истеченіемъ назначеннаго въ договорѣ срока, окончаніемъ условленной работы и смертью нанявшагося. Смерть нанимателя лишь въ томъ случаѣ прекращаетъ договоръ, когда услуги должны были оказываться лично нанимателю. Въ этомъ случаѣ нанявшійся сохраняетъ право на вознагражденіе въ теченіе срока, установленнаго въ законѣ для предваренія о прекращеніи договоровъ, заключенныхъ на неопредѣленный срокъ.

Если договоръ съ умершимъ нанимателемъ былъ заключенъ на опредѣленный срокъ, то какъ его наслѣдникамъ, такъ и нанявшемуся предоставляется право, въ теченіе одного мѣсяца послѣ смерти нанимателя, отказаться отъ договора, съ соблюденіемъ сроковъ предваренія, установленныхъ въ ст. 50 сего закона.

Ст. 49. Если по истеченіи опредѣленнаго въ договорѣ срока трудовое отношеніе продолжается и ни одна изъ сторонъ не требуетъ его прекращенія, договоръ признается продолженнымъ на прежнихъ условіяхъ, но /поскольку это не противорѣчитъ установившемуся обычаю или заведенному въ данномъ предпріятіи порядку/, можетъ быть прекращенъ, какъ нанимателемъ, такъ и нанявшимся съ соблюденіемъ сроковъ предваренія, установленныхъ въ ст. 50 сего закона.

Ст. 50. Когда трудовой договоръ заключенъ на неопредѣленный срокъ, каждая сторона можетъ во всякое время требовать его прекращенія, но обязана предварить о своемъ отказѣ другую сторону. Если обычаемъ не установленъ болѣе длительный срокъ для предваренія объ отказѣ отъ договора, этотъ срокъ долженъ соотвѣтствовать промежутку времени

между платежами вознагражденія, причитающагося по трудовому договору (ст. 36).

Ст. 51. Установленіе въ договорѣ болѣе краткихъ сроковъ предваренія /со стороны нанимателя/ воспрещается. Болѣе длительные сроки предваренія могутъ быть установлены только въ договорахъ съ высшими служащими, получающими опредѣленный окладъ жалованія, но не должны превышать шести недѣль, когда нанявшійся получаетъ менѣе 250 рублей въ мѣсяцъ, и трехъ мѣсяцевъ при большемъ окладѣ жалованія.

Если для отказа нанявшагося въ договорѣ установленъ срокъ болѣе длительный, чѣмъ для отказа нанимателя, послѣдній обязанъ также соблюдать срокъ, установленный для нанявшагося.

Ст. 52. Когда трудовой договоръ заключенъ болѣе чѣмъ на пять лѣтъ, нанявшійся /каждая сторона/ можетъ, по истеченіи пятилѣтняго срока, во всякое время прекратить договоръ, предупредивъ нанимателя /другую сторону/ за шесть мѣсяцевъ.

Ст. 53. Когда наниматель расторгаетъ договоръ безъ особаго основанія (ст. 55, 57) или безъ соблюденія обязательныхъ для него сроковъ предваренія, а также, когда онъ своимъ неправомѣрнымъ поведеніемъ подалъ нанявшемуся достаточный поводъ къ досрочному отказу отъ договора (ст. 56, 57), онъ обязанъ уплатить нанявшемуся полностью вознагражденіе до истеченія срока договора, или же срока предваренія. Но когда до истеченія срока договора осталось болѣе трехъ мѣсяцевъ, наниматель обязанъ уплатить трехмѣсячное вознагражденіе, если нанявшійся не докажетъ, что ущербъ, нанесенный имъ вслѣдствіе неправомѣрнаго расторженія договора, превышаетъ эту сумму. При сдѣльномъ вознагражденіи уплачиваемая сумма исчисляется на основаніи ст. 36 сего закона.

Соглашеніе объ освобожденіи нанимателя отъ этой обязанности недѣйствительно.

Требованіе объ уплатѣ вознагражденія /до истеченія трудового отношенія/ пользуется преимуществами, указанными въ ст. 43 сего закона.

Ст. 54. Иски объ уплатѣ вознагражденія, а также суммъ, причитающихся на основаніи предшествующей статьи, могутъ быть предъявлены въ теченіе одного года со дня возникновенія требованія, но не позднѣе шести мѣсяцевъ со дня прекращенія трудового договора.

Ст. 55. Трудовой договоръ можетъ быть до срока расторгнутъ нанимателемъ по слѣдующимъ основаніямъ:

а) вслѣдствіе совершенія нанявшимся уголовно наказуемаго дѣянія, способнаго вызывать у нанимателя или у лицъ, работающихъ вмѣстѣ съ нанявшимся, основательныя опасенія за ихъ безопасность и за безопасность ихъ имущества;

б) вслѣдствіе упорнаго /неправомѣрнаго/ неисполненія нанявшимся, безъ уважительной причины, обязанностей, возлагаемыхъ на него закономъ, договоромъ, указаніями нанимателя и правилами внутренняго распорядка;

в) вслѣдствіе злоупотребленія довѣріемъ нанимателя въ тѣхъ случаяхъ, когда дѣятельность, которую нанявшійся принялъ на себя, предполагала особое къ нему довѣріе;

г) вслѣдствіе учиненія нанявшимся насилія или угрозы насиліемъ надъ нанимателемъ, членами его семьи или лицами, работающими вмѣстѣ съ нанявшимся;

д) вслѣдствіе умышленнаго поврежденія нанявшимся имущества, принадлежащаго или ввѣреннаго нанимателю, или допущенной имъ грубой неосмотрительности, подвергающей опасности жизнь или имущество нанимателя, членовъ его семьи или лицъ, работающихъ вмѣстѣ съ нимъ (ст. 28 и 29).

Ст. 56. Трудовой договоръ можетъ быть до срока расторгнутъ нанявшимся по слѣдующимъ основаніямъ:

а) вслѣдствіе неполученія имъ въ срокъ условленнаго вознагражденія;

б) вслѣдствіе нарушенія принятой нанимателемъ на себя обязанности доставлять нанявшемуся жилище и продовольствіе или обязанностей, указанныхъ въ ст. ст. 44 и 46 сего закона;

в) вслѣдствіе жестокаго обращенія съ нанявшимся или посягательства на его честь со стороны нанимателя, его замѣстителей или членовъ его семьи;

г) вслѣдствіе непредвидѣнныхъ измѣненій въ состояніи

здоровья, составѣ семьи или въ хозяйствѣ нанявшагося, дѣлающихъ необходимою перемѣну его дѣятельности или мѣста его пребыванія.

Ст. 57. Кромѣ случаевъ, указанныхъ въ ст. ст. 55 и 56, какъ наниматель, такъ и нанявшійся освобождаются отъ отвѣтственности за досрочное расторженіе договора, когда оно было вызвано такимъ поступкомъ другой стороны, послѣ котораго отъ расторгнувшаго договоръ, по справедливости, нельзя было требовать его продолженія.

Ст. 58. Со времени заявленія отказа, а при срочномъ договорѣ въ теченіе послѣдняго мѣсяца, нанявшемуся должно быть предоставлено свободное время, необходимое для подысканія новой /должности или/ работы, насколько это возможно безъ значительнаго ущерба для нанимателя.

Но когда нанявшійся употребилъ для указанной цѣли въ общей сложности болѣе одного рабочаго дня въ недѣлю, онъ за остальное время, въ теченіе котораго онъ не работалъ, не можетъ требовать вознагражденія.

/Ст. 59. Соглашеніе, клонящееся къ измѣненію или отмѣнѣ постановленій, содержащихся въ статьяхъ: 5, 6, 21, 28, 34—36, 39, 44—46 и 53 недѣйствительны/.

Приложеніе къ ст. 7 закона о трудовомъ договорѣ.

Правила о разсчетныхъ книжкахъ.

1. Каждому рабочему и служащему, занятому по найму въ промышленныхъ, ремесленныхъ, торговыхъ, перевозочныхъ и иныхъ предпріятіяхъ или на строительныхъ работахъ, не исключая казенныхъ и общественныхъ предпріятій и работъ, /ровно какъ и каждому рабочему и служащему въ домашнемъ частномъ хозяйствѣ/ должна выдаваться нанимателемъ разсчетная книжка установленнаго образца.

Настоящее постановленіе не распространяется: а) на рабочихъ, занятыхъ въ сельскомъ хозяйствѣ; и б) на лицъ, вознагражденіе коихъ превышаетъ шесть тысячъ рублей въ годъ.

2. Образцы разсчетныхъ книжекъ устанавливаются мѣстными коллегіальными органами Министерства Труда, а впредь до учрежденія таковыхъ—Министромъ Труда.

3. Наниматель обязанъ выдать разсчетную книжку нанимающемуся не позднѣе 7 дней со дня допущенія его къ работѣ или службѣ.

Разсчетная книжка выдается безплатно.

Въ случаѣ утраты или поврежденія разсчетной книжки нанявшимся, новая книжка выдается за его счетъ по таксѣ, утверждаемой тѣми учрежденіями, которыми устанавливаются образцы разсчетныхъ книжекъ.

4. При сдачѣ работъ артели рабочихъ нанимателемъ обязательно выдается отдѣльная разсчетная книжка каждому рабочему и, кромѣ того, артель можетъ требовать выдачи общей разсчетной книжки на всю артель.

5. Выдача разсчетной книжки удостовѣряется распиской, которую нанявшійся выдаетъ нанимателю, при чемъ за неграмотнаго нанявшагося расписывается тотъ, кому онъ это довѣряетъ, кромѣ самаго нанимателя и членовъ его семьи.

Означенная расписка, какъ и самая разсчетная книжка должны предъявляться по требованію должностныхъ лицъ, на коихъ возложенъ надзоръ за соблюденіемъ законовъ объ охранѣ труда.

6. Въ разсчетныхъ книжкахъ должны быть означаемы:

а) наименованіе предпріятій или имя, отчество и фамилія нанимателя;

б) имя, отчество и фамилія нанявшагося;

в) родъ дѣятельности, для которой онъ нанятъ;

г) срокъ найма;

д) размѣръ заработной платы и указаніе основаній ея исчисленія;

е) вознагражденіе, получаемое нанявшимся натурой;

ж) сроки платежей;

з) размѣръ платы за пользованіе квартирами, банею и т. п., если таковыя за плату предоставляются нанявшемуся нанимателемъ;

и) извлеченія изъ законовъ объ охранѣ труда, устанавливаемыя въ образцѣ разсчетной книжки (ст. 2);

і) правила внутренняго распорядка, опредѣляющія права, обязанности и отвѣтственность нанявшагося и нанимателя,— если въ данномъ предпріятіи или на данныхъ работахъ имѣются правила внутренняго распорядка;

к) условія трудового договора, установленныя между сторонами при самомъ наймѣ, равно какъ всѣ позднѣйшія измѣненія условій трудового договора.

7. Наниматель обязанъ отмѣчать въ разсчетной книжкѣ всѣ производимые имъ на основаніи трудового договора платежи, съ указаніемъ, когда они произведены, какіе и на какой предметъ сдѣланы вычеты и удержанія.

При передачѣ книжки нанимателю для означенныхъ записей рабочему или служащему выдается расписка или контромарка, съ обозначеніемъ времени передачи книжки.

Въ тѣхъ предпріятіяхъ, гдѣ введены двѣ книжки на каждаго рабочаго или служащаго, взамѣнъ книжки, представляемой рабочимъ или служащимъ въ контору, ему выдается книжка, хранящаяся въ конторѣ.

Нанимателю запрещается удерживать у себя разсчетную книжку болѣе 7 дней.

8. Не дозволяется включать въ разсчетныя книжки отзывы о работѣ нанявшагося или о его личности, способностяхъ и качествахъ.

9. Какъ при окончательномъ разсчетѣ по истеченіи срока трудового договора, такъ и при досрочномъ расторженіи договора, рабочій или служащій имѣетъ право получить на руки и оставить у себя разсчетную книжку, при чемъ наниматель вноситъ въ книжку всѣ данныя и свѣдѣнія, необходимыя для выясненія разсчетовъ нанимателя съ увольняющимся рабочимъ или служащимъ.

10. За невыдачу, неправильное веденіе или удержаніе долѣе 7 дней каждой отдѣльной разсчетной книжки наниматель подвергается въ судебномъ порядкѣ денежному взысканію въ размѣрѣ отъ пяти до пятидесяти рублей за каждое изъ указанныхъ въ сей статьѣ нарушеній. При совокупности нѣсколькихъ нарушеній общая сумма взысканій исчисляется по числу рабочихъ, не снабженныхъ разсчетными книжками или имѣющихъ неправильно веденныя книжки, либо по числу за-

держанныхъ книжекъ и не можетъ превосходить трехъ тысячъ рублей.

11. Въ предпріятіяхъ, не состоящихъ въ личномъ завѣдываніи ихъ владѣльцевъ, или принадлежащихъ нѣсколькимъ лицамъ, товариществамъ или акціонернымъ компаніямъ, а равно въ казенныхъ и общественныхъ предпріятіяхъ, отвѣтственность по ст. 10 настоящаго закона возлагается на завѣдывающее предпріятіемъ лицо.

12. Возбужденіе судебнаго обвиненія по предыдущей статьѣ предоставляется:

1) лицу, относительно коего нанимателемъ допущено нарушеніе закона невыдачей или неправильнымъ веденіемъ разсчетной книжки;

2) должностнымъ лицамъ, на коихъ возложенъ надзоръ за соблюденіемъ законовъ объ охранѣ труда;

3) профессіональнымъ союзамъ рабочихъ или служащихъ и предпринимателей или хозяевъ, независимо отъ того, состоятъ ли нанявшійся и наниматель членами соотвѣтствующихъ союзовъ.

13. Взысканія по ст. 10 настоящаго закона налагаются мировыми судьями, независимо отъ общей суммы взысканій, и не подлежатъ замѣнѣ какимъ-либо другимъ наказаніемъ.

14. Взысканія, налагаемыя въ силу ст. 10 настоящаго закона, поступаютъ въ особый капиталъ, предусмотрѣнный въ ст. 222 Устава о Промышленномъ Трудѣ.

15. Выдача разсчетной книжки не лишаетъ ни нанявшагося ни нанимателя права ссылаться, въ случаѣ спора между ними, на свидѣтелей. Не подлежатъ опроверженію свидѣтельскими показаніями тѣ записи въ разсчетныхъ книжкахъ, которыя въ теченіе мѣсяца по прекращеніи трудового договора и полученіи окончательнаго разсчета не были оспорены нанявшимся.

16. Разсчетныя книжки, выдаваемыя на основаніи сего закона, освобождаются отъ гербоваго сбора.

17. Первая часть статьи 48, статья 50, статьи 95—99, послѣдняя часть статьи 122, статьи 138—142 и статья 312 Устава о Промышленномъ Трудѣ (издан. 1913 г.) отмѣняются.

18. Статьи 6, 7 и 10 Устава Торговаго отмѣняются.

Б. Проектъ измѣненій къ главѣ первой раздѣла второго устава о промышленномъ трудѣ (изд. 1913 г. *).

I. Статьи 42, 46, 48, 52, 54, 56, 57, 60 по 63, 119, 120, 124, 126 п. 12, 127 по 129, 131, 144, 145, 149, 158, 160 и 161 Уст. о пром. трудѣ изложить въ слѣдующей редакціи:

Ст. 42. Наемъ рабочихъ въ фабрично-заводскихъ, горныхъ и горнозаводскихъ предпріятіяхъ (за исключеніемъ производимыхъ на горныхъ заводахъ работъ по рубкѣ лѣса, выжиганію угля, сплаву каравановъ и перевозкамъ разнаго рода) совершается на основаніи постановленій о трудовомъ договорѣ, съ дополненіями и измѣненіями, изложенными въ нижеслѣдующихъ статьяхъ.

Примѣчаніе: Наемъ рабочихъ на частные золотые и платиновые промыслы, ссыльно-поселенцевъ на Сибирскіе золотые промыслы, рабочихъ на Сахалинскіе каменноугольныя копи и на казенные горные заводы совершается съ соблюденіемъ правилъ, изложенныхъ въ ст. 117 и 192.

Ст. 46. При наймѣ замужнихъ женщинъ и несовершеннолѣтнихъ старше 17 лѣтъ не требуется особаго позволенія мужа, родителей или опекуновъ. При наймѣ несовершеннолѣтнихъ моложе 17 лѣтъ соблюдаются постановленія ст. ст. 2, 3 и 4 закона о трудовомъ договорѣ.

Ст. 48. Въ договоры, заключаемые между управленіемъ предпріятій и рабочими, воспрещается вносить условія, клонящіяся къ ограниченію сторонъ въ пользованіи правомъ судебной защиты. Если между сторонами состоялось соглашеніе о передачѣ возникающихъ изъ договора споровъ и разногласій на рѣшеніе, избираемаго сторонами, третейскаго суда, каждая сторона можетъ обратиться къ защитѣ государственнаго суда лишь въ томъ случаѣ, I) если въ теченіе мѣсяца со дня, заявленнаго ею, требованія объ образованіи третейскаго суда таковой не бу-

---

*) Кромѣ уст. о пром. трудѣ пересмотру и измѣненію подлежали также уставъ торговый и полож. о наймѣ на сельскія работы, въ цѣляхъ ихъ согласованія съ закономъ о трудовомъ договорѣ. Проекты этихъ измѣненій составлены, но не разсмотрѣны комиссіею.

детъ избранъ по винѣ другой стороны или не приступитъ къ разбирательству спора или 2) если онъ въ опредѣленный сторонами срокъ не постановитъ рѣшенія, /3) если рѣшеніе третейскаго суда будетъ признано недѣйствительнымъ/.

Ст. 52. Когда договоръ заключенъ на срокъ неопредѣленный, каждая изъ договаривающихся строронъ можетъ отказаться отъ него, предупредивъ другую сторону о своемъ намѣреніи за двѣ недѣли.

Соглашеніе объ установленіи болѣе краткаго срока предупрежденія для нанимателя и болѣе длительнаго для нанявшагося недѣйствительно.

Положеніе этой статьи примѣняется также къ рабочимъ, получающимъ поденную и понедѣльную плату, когда они наняты для отправленія постоянной работы.

/Варіантъ: 3-ью часть пропустить, включивъ въ первую часть послѣ словъ «на срокъ неопредѣленный» слова: «въ частности на условіяхъ поденной или понедѣльной платы/.

Ст. 54 Выдача заработной платы рабочимъ должна производиться не рѣже двухъ разъ въ мѣсяцъ. При наймѣ на срокъ менѣе двухъ недѣль плата производится по окончаніи работы. Когда рабочій получаетъ сдѣльное или аккордное вознагражденіе или нанятъ на срокъ исполненія опредѣленной работы, управленіе предпріятіемъ не рѣже двухъ разъ въ мѣсяцъ производитъ съ нимъ разсчетъ на основаніи п. б. ст. 35 закона о трудовомъ договорѣ. Счетамъ съ рабочимъ ведется особая книга.

Ст. 56. Плата съ рабочими, вмѣсто денегъ, купонами, условными знаками, хлѣбомъ, товаромъ и иными предметами воспрещается. Такая расплата не освобождаетъ управленіе предпріятіемъ отъ обязанности уплатить условленное вознагражденіе полностью деньгами.

Ст. 57. При производствѣ рабочимъ платежей не дозволяется, даже при ихъ на то согласіи, дѣлать вычеты на уплату ихъ долговъ, за исключеніемъ случаевъ, особо указанныхъ въ законѣ. Выданное рабочему до срока вознагражденіе можетъ быть удержано при разсчетѣ лишь въ той части, въ какой оно составляетъ плату за предшествовавшую выдачѣ работу /за предшествовавшее выдачѣ время/. При взысканіи налоговъ и другихъ сборовъ, а также при взысканіи по исполнительному листу въ пользу упра-

вленія предпріятіемъ, либо третьихъ лицъ соблюдается постановленіе ст. 40 закона о трудовомъ договорѣ.

Ст. 60. Управленіе предпріятіемъ составляетъ правила внутренняго распорядка, обязательныя какъ для управленія предпріятіемъ такъ и для рабочихъ и служащихъ /для лицъ, занятыхъ въ предпріятіи по трудовому договору/ (ст. 16 закона о трудовомъ договорѣ). Къ этимъ правиламъ примѣняются ст. ст. 60^1—60^3 сего устава, а также ст. ст. 18—22 закона о трудовомъ договорѣ.

Ст. 60^1. Правила внутренняго распорядка въ промышленныхъ предпріятіяхъ утверждаются фабричнымъ или горнымъ надзоромъ, по принадлежности. Они должны заключать въ себѣ:

1) расписаніе (отдѣльное для взрослыхъ и малолѣтнихъ) часовъ начала и окончанія работъ, количество и продолжительность перерывовъ работъ для отдыха, завтрака и обѣда, а также указаніе времени окончанія работъ передъ воскресными и праздничными днями;

2) расписаніе праздниковъ, въ которые не полагается работы;

3) порядокъ и продолжительность отлучекъ съ работъ;

4) условія пользованія устроенными для рабочихъ при предпріятіи квартирами, банями и т. п.;

5) указаніе времени чистки машинъ и аппаратовъ, а также уборки мастерскихъ, если по условіямъ найма эти обязанности лежатъ на рабочихъ;

6) опредѣленіе обязанностей рабочихъ по соблюденію порядка въ предпріятіи;

7) требованія предосторожности при обращеніи съ машинами, огнемъ и т. п.

Ст. 60^2. Въ предпріятіяхъ, въ которыхъ учреждены рабочіе комитеты (законъ 23-го апрѣля 1917 г.), соблюдается слѣдующій порядокъ изданія правилъ внутренняго распорядка:

I) Проектъ правилъ долженъ быть выставленъ въ помѣщеніяхъ, въ которыхъ происходитъ работа и производится разсчетъ, съ одновременнымъ сообщеніемъ копіи проекта рабочему комитету. По заявленію комитета, сдѣланному не позднѣе двухъ недѣль со дня сообщенія ему проекта правилъ, послѣдній подвергается совмѣстному обсужденію членовъ комитета и представителей управленія предпріятіемъ.

2) Правила внутренняго распорядка представляются управленіемъ предпріятія на утвержденіе подлежащаго органа надзора по истеченіи двухнедѣльнаго срока со дня выставленія проекта, если проектъ не встрѣтилъ возраженій со стороны рабочаго комитета, а въ противномъ случаѣ—по достиженіи соглашенія съ рабочимъ комитетомъ или по выясненіи невозможности достигнуть такого соглашенія. Вмѣстѣ съ правилами внутренняго распорядка органу надзора сообщается отзывъ рабочаго комитета объ этихъ правилахъ, если таковой представленъ управленію предпріятіемъ.

3) Утвержденныя органомъ надзора правила, съ отмѣткой объ ихъ утвержденіи, должны быть выставлены въ помѣщеніяхъ, въ которыхъ происходитъ работа и производится разсчетъ.

4) Правила вступаютъ въ силу по истеченіи трехъ дней послѣ вывѣшиванія ихъ, съ отмѣткой объ утвержденіи.

Ст. 60³. Въ предпріятіяхъ, въ которыхъ не учреждены рабочіе комитеты, правила внутренняго распорядка представляются управленіемъ предпріятія на утвержденіе подлежащаго орагана надзора по выполненіи требованій, изложенныхъ въ ст. 17 закона о трудовомъ договорѣ. Вмѣстѣ съ правилами внутренняго распорядка органу надзора сообщаются возраженія рабочихъ противъ проекта правилъ, если таковыя въ письменной формѣ заявлены управленію предпріятіемъ. Послѣ утвержденія правилъ соблюдаются пункты 3 и 4 предыдущей статьи.

Ст. 61. Договоръ найма (трудовой договоръ) рабочаго съ управленіемъ предпріятія прекращается по основаніямъ, указаннымъ въ ст. 48 закона о трудовомъ договорѣ, а также въ слѣдующихъ случаяхъ:

1) по истеченіи двухъ недѣль со дня заявленія одной изъ сторонъ о желаніи прекратить договоръ, если онъ былъ заключенъ на срокъ неопредѣленный,

2) за присужденіемъ рабочаго къ заключенію на срокъ, дѣлающій исполненіе договора невозможнымъ,

3) за обязательнымъ поступленіемъ рабочаго на военную или общественную службу, если таковая служба отвлекаетъ его отъ работы болѣе, чѣмъ на двѣ недѣли въ первый годъ работы и болѣе четырехъ недѣль во второй и послѣдующіе годы Лица, занятыя въ данномъ предпріятіи болѣе шести мѣсяцевъ,

пользуются правомъ, предусмотрѣннымъ въ ст. 33 зак. о труд. дог.

Ст. 62. Кромѣ случаевъ, указанныхъ въ ст. 56 и 57 зак. труд. дог., договоръ можетъ быть до срока расторгнутъ завѣдывающимъ предпріятіемъ по слѣдующимъ основаніямъ:

а) вслѣдствіе неявки рабочаго на работу болѣе трехъ дней въ мѣсяцъ, безъ уважительныхъ причинъ,

б) вслѣдствіе неявки на работу по уважительнымъ причинамъ болѣе двухъ недѣль сряду въ первый годъ работы въ данномъ предпріятіи и болѣе четырехъ недѣль въ послѣдующіе годы. Но когда причиною неявки является одно изъ обстоятельствъ, предусмотрѣнныхъ въ ст. 33 зак. о труд. дог., рабочій, занятый у нанимателя не менѣе шести мѣсяцевъ, сохраняетъ право на вознагражденіе,

в) вслѣдствіе обнаруженія у рабочаго заразительной болѣзни, представляющей опасность для остальныхъ рабочихъ предпріятія или же для потребителей. Рабочій имѣетъ право требовать, что бы такое свойство болѣзни было удовстовѣрено врачемъ по выбору сторонъ, а при отсутствіи соглашенія между ними, врачемъ, указываемымъ органомъ фабричнаго или горнаго надзора по принадлежности /мѣстною больничною кассою/,

г) вслѣдствіе неосторожнаго обращенія съ огнемъ, а равно куренія табаку въ тѣхъ помѣщеніяхъ предпріятія, въ которыхъ таковое запрещено изданными въ установленномъ порядкѣ обязательными постановленіями или правилами внутренняго распорядка.

Ст. 63. Кромѣ основаній, указанныхъ въ ст. ст. 56 и 57 зак. о труд. дог., договоръ можетъ быть до срока расторгнутъ нанявшимся, если исполняемая по договору работа разрушительно дѣйствуетъ на его здоровье.

63[1]. При отдачѣ управленіемъ предпріятія работъ, составляющихъ часть производства предпріятія, лицамъ, работающимъ у себя на дому, соблюдаются положенія ст. ст. 42 по 63, а также нижеслѣдующія правила.

63[2]. Управленіе прдпріятіемъ обязано вести списокъ лицъ, занятыхъ исполненіемъ раздаточной работы (ст. 63[1]). Въ этомъ спискѣ указываются: имя, фамилія, возрастъ, мѣсто жительства и родъ дѣятельности /работы/ каждаго, занятаго на дому, рабоча-

го, а если онъ при исполненіи работы пользуется трудомъ членовъ семьи или нанятыхъ имъ лицъ, то и это обстоятельство.

63³. Копія списка (ст. 63²) представляется не рѣже, чѣмъ черезъ каждые три мѣсяца, должностному лицу, на которомъ лежитъ надзоръ за охраною труда въ промышленныхъ предпріятіяхъ.

63⁴. Каждому лицу, занятому раздаточною работою (ст. 63¹), выдается разсчетная книжка, въ которой должны быть означаемы:

а) родъ /и количество/ исполняемой работы;

б) способъ исчисленія и размѣръ вознагражденія;

в) количество и цѣна выданныхъ рабочему матеріаловъ и орудій, а также условія, на которыхъ они выданы;

г) сроки выдачи работы и ея изготовленія;

д) количество исполненной работы, сроки и размѣры произведенныхъ рабочему платежей, а также размѣръ и основанія произведенныхъ нанимателемъ вычетовъ.

63⁵. Въ предпріятіяхъ, постоянно пользующихся трудомъ занятыхъ на дому рабочихъ (ст. 63) въ помѣщеніяхъ, въ которыхъ производится раздача работъ, должны быть выставлены вѣдомости съ подробнымъ указаніемъ расцѣнокъ, а также основаній и способовъ исчисленія вознагражденія и прочихъ условій найма. Вѣдомости должны быть подписаны главою предпріятія или завѣдывающимъ и засвидѣтельствованы подлежащимъ органомъ фабричнаго или горнаго надзора.

63⁶) Запрещается означать цѣны за выданные матеріалы и орудія (ст. 63⁵) выше ихъ стоимости нанимателю и возлагать на рабочаго отвѣтственность за нихъ, выходящую за предѣлы, установленные въ ст. 28 зак. о труд. дог. Вычеты за испорченные или утраченные нанявшимся, безъ злого умысла или грубой неосторожности, матеріалы и орудія не могутъ превышать одной пятой части слѣдуемаго рабочему платежа.

63⁷) Если занятый на дому рабочій (ст. 63¹) пользуется, при исполненіи порученныхъ ему работъ, трудомъ нанятыхъ имъ лицъ, то отношенія этихъ лицъ къ предпріятію, для котораго работа производится, опредѣляются ст. 6 зак. о труд. дог.

63⁸. Изложенныя правила (ст. 61¹ по 61⁷)не примѣняются, когда исполненіе одной или нѣсколькихъ, точно опредѣл[illegible]

работъ, поручены по договору подряда лицу, отправляющему самостоятельный промыселъ. Но если въ договорѣ, заключенномъ управленіемъ предпріятія съ подрядчикомъ, указаны условія, которыя должны соблюдаться послѣднимъ при наймѣ имъ рабочихъ, то таковыя не могутъ быть замѣняемы, при заключеніи трудового договора, условіями, менѣе благопріятными для нанятыхъ лицъ (ст. 15 зак. о труд. дог).

Примѣчаніе: Объ отдачѣ горнозаводскихъ и горныхъ промысловыхъ работъ съ подряда ср. ст. 89 сего устава.

Ст. 119. Договоры о наймѣ рабочихъ заключаются на основаніи общихъ узаконеній о трудовомъ договорѣ, съ соблюденіемъ особыхъ правилъ, изложенныхъ въ нижеслѣдующихъ статьяхъ (120 до 179).

Ст. 120. Договоры о наймѣ /Трудовые договоры/ могутъ быть заключаемы какъ самими владѣльцами промысловъ, такъ и управляющими промыслами, хотя бы сіи послѣдніе не имѣли особой довѣренности на наемъ рабочихъ. Заключенные управляющимъ промысломъ договоры о наймѣ могутъ быть признаны недѣйствительными въ томъ случаѣ, если будетъ доказано, что управляющій заключилъ договоръ, не имѣя формальной на то довѣренности, и притомъ, съ вѣдома нанявшагося, дѣйствовалъ вопреки распоряженіямъ вадѣльца. Не воспрещается заключать договоры о наймѣ рабочихъ /трудовые договоры/ черезъ посредство другихъ, уполномоченныхъ на то лицъ. Къ договорамъ, совершеннымъ такимъ посредникомъ отъ своего имени для промысла, примѣняется ст. 6 зак. о труд. дог.

Ст. 124. Договоры о наймѣ /Трудовые договоры/ могутъ быть явлены къ засвидѣтелствованію въ Волостномъ Правленіи, въ Степной Инородческой Думѣ или Управѣ, у нотаріусовъ или замѣняющихъ ихъ должностныхъ лицъ (ср. Пол. Нотар., изд. 1892 г.). Засвидѣтельствованіе договоровъ найма /трудовыхъ договоровъ/, совершаемыхъ на самыхъ промыслахъ, производится Горными Исправниками.

Ст. 126 п. 12. Предметы и размѣры вычетовъ изъ заработка, насколько таковые допускаются закономъ (ст. 40 зак. о труд. дог., ст. 57 и прим. къ ст. 59 сего устава).

Ст. 127. Промысловымъ управленіямъ предоставляется составлять общія условія о наймѣ соотвѣтствующихъ группъ

рабочихъ. Къ этимъ условіямъ примѣняются ст. ст. 17 по 22 зак. о труд. дог.

Ст. 128. Сроки найма на сибирскіе промыслы сибирскихъ крестьянъ и мѣщанъ не могутъ простираться:

1) при наймѣ на промыслы областей Амурской, Приморской и Камчатской и на промыслы Олекминской и Витимской системъ—долѣе двухъ лѣтъ и

2) при наймѣ на промыслы иныхъ мѣстностей Сибири—долѣе одного года.

Ст. 129. Договоры, исполненіе коихъ должно начаться черезъ годъ и болѣе послѣ ихъ заключенія, не обязательны для заключившихъ эти договоры рабочихъ.

Ст. 131. Запрещается включеніе въ договоры условій:

1) о производствѣ завѣдывающимъ промысломъ вычетовъ, изъ причитающагося рабочимъ вознагражденія, не предусмотрѣнныхъ въ ст. 149 сего устава;

2) о правѣ завѣдывающаго промысломъ передавать рабочихъ другому нанимателю, и

3) клонящихся къ ограниченію сторонъ въ пользованіи правомъ судебной защиты, съ изъятіями, указанными въ ст. 48 сего устава.

Ст. 144. Къ взаимнымъ отношеніямъ между завѣдывающимъ промысломъ и рабочими примѣняются правила, изложенныя въ ст. ст. 56, 58 и въ примѣчаніи къ ст. 59 сего устава, а равно въ нижеслѣдующихъ статьяхъ.

Ст. 145. Между 1 октбяря и 1 апрѣля праздничные, сверхъ воскресныхъ, дни, когда всѣ рабочіе на промыслахъ должны быть свободны отъ работъ, суть слѣдующіе: октября 1 и 22, ноября 21, декабря 6, 25 и 26, января 1 и 6, февраля 2, Марта 25, пятница и суббота Сырной недѣли, пятница и суббота Страстной недѣли и понедѣльникъ и вторникъ недѣли Св. Пасхи. Въ періодъ времени съ 1 апрѣля по 1 октября, каждый рабочій на промыслахъ имѣетъ право быть уволеннымъ отъ работъ на двадня въ мѣсяцъ; причемъ, однако, относительно рабочихъ, составляющихъ пріисковыя партіи, промысловымъ управленіямъ предоставляется опредѣлять, допускается ли къ отдыху вся партія разомъ или части составляющихъ партію рабочихъ, поочередно. Въ случаѣ несчастныхъ происшествій на промыслахъ, какъ то:

пожара, наводненія и т. под., рабочіе и въ праздничные дни не вправѣ отказываться отъ содѣйствія къ прекращенію бѣдствія. (зак. о труд. дог. ст. 25)

Ст. 149. При производствѣ слѣдуемыхъ рабочимъ платежей не допускаются вычеты и удержанія, кромѣ предусмотрѣнныхъ въ ст. 57 сего устава, а также:

1) задатка полученнаго рабочимъ, если онъ не превышаетъ указаннаго въ статьѣ 130 размѣра;

2) долга за отпущенные изъ лавки (ст. 147) товары, а равно за матеріалы и инструменты, выданные рабочимъ на основаніи примѣчанія къ ст. 59, и

3) податей, повинностей и недоимокъ въ случаяхъ, указанныхъ выше въ ст. 133.

При разсчетахъ за взятыя рабочими впередъ деньги, при взысканіи налоговъ и другихъ сборовъ, а также при взысканіи по исполнительному листу въ пользу управленія предпріятія или третьихъ лицъ соблюдается постановленія ст. 57 сего устава и ст. 40 зак. о труд. дог.

Ст. 158 Въ случаѣ прекращенія работъ на промыслѣ до истеченія сроковъ, на которые наняты рабочіе, соблюдаются слѣдующія правила. При прекращеніи работъ вслѣдствіе распоряженія завѣдывающаго промысломъ, разсчетъ съ рабочими долженъ быть произведенъ по срокамъ найма, причемъ плата за работы задѣльныя разсчитывается по среднему дѣйствительному заработку рабочихъ за время, когда работы производились. При прекращеніи же работъ по причинамъ, не зависящимъ отъ завѣдывающаго промысломъ (п. 3 ст. 157), рабочіе разсчитываются съ соблюденіемъ ст. 32 зак. о труд. договорѣ, съ тѣмъ, однако, что существованіе означенныхъ причинъ должно быть засвидѣтельствовано Окружнымъ Инженеромъ, а въ случаѣ его отсутствія—Горнымъ Исправникомъ. Въ томъ и другомъ случаяхъ завѣдывающій промысломъ обязанъ удовлетворить рабочихъ пищевымъ довольствіемъ на основаніяхъ, указанныхъ въ статьѣ 154, развѣ бы рабочіе нанялись на сосѣдніе промыслы.

Ст. 160. Къ увольненію рабочаго завѣдывающимъ промысломъ примѣняются ст. ст. 54 и 56 зак. о труд. договорѣ, а также ст. 62 сего устава. Завѣдывающій промысломъ, независимо отъ при-

чины увольненія, обязанъ выдать уволенному рабочему пищевое довольствіе, указанное въ ст. 154.

Ст. 161. Къ досрочному расторженію договора рабочимъ примѣняются ст. ст. 56 и 57 зак. о труд. дог., а также ст. 63 сего устава.

II. *Отмѣняются* примѣч. I къ ст. 42 и статьи 55, 122, 123, 155, 156, 157 и 159 Уст. о пром. трудѣ.

Б. Проектъ закона о стачкахъ рабочихъ.

Согласительная редакція составленная представителями Министерствъ Труда, Юстиціи и Торговли и Промышленности*).

Ст. I. Стачки (соглашенія) рабочихъ въ частныхъ, общественныхъ и казенныхъ заведеніяхъ, имѣющія цѣлью защиту экономическихъ, правовыхъ и политическихъ интересовъ рабочихъ, правомѣрны и не наказуемы.

Точно также правомѣрны и не наказуемы совмѣстное прекращеніе рабочими работъ (забастовка) и вообще всѣ дѣйствія рабочихъ, совершаемыя по взаимному соглашенію въ цѣляхъ, указанныхъ въ части первой сей статьи. За учиненіе въ связи съ стачкой такихъ дѣйетвій или примѣненіе такихъ пріемовъ, кои по общимъ уголовнымъ законамъ наказуемы при учиненіи или примѣненіи ихъ отдѣльнымъ лицомъ, каждое отдѣльное лицо несетъ отвѣтственность только за совершенныя имъ лично дѣйствія.

Ст. 2. Имущественная отвѣтственность за убытки отъ дѣйствій, которыя совершены въ цѣляхъ, указанныхъ въ первой части первой статьи сего закона, не можетъ быть возложена на общество или союзъ, къ которому принадлежатъ участники таковыхъ дѣйствій.

Имущественная отвѣтственность за убытки отъ дѣйствій, которыя совершены въ цѣляхъ, указанныхъ въ первой части первой статьи сего закона, и не заключаютъ въ себѣ признаковъ

---

*) Этотъ проектъ уже былъ внесенъ на разсмотрѣніе Временнаго Правительства, но вслѣдствіе разногласій возвращенъ для составленія согласительной редакціи.

уголовно наказуемаго дѣянія, не можетъ быть возложена на отдѣльныхъ участниковъ таковыхъ дѣйствій.

Ст. 3. Участіе рабочаго въ совмѣстномъ съ другими рабочими прекращеніи работъ (забастовка), а также и въ другихъ не наказуемыхъ дѣйствіяхъ, совершенныхъ рабочими по взаимному соглашенію (ст. I ч. 2), не должно разсматриваться, какъ расторженіе трудового договора /договора найма труда/ со стороны рабочаго.

Ст. 4. Предприниматель или иное лицо, виновное въ сообщеніи другимъ предпринимателямъ, или администраціямъ другихъ предпріятій или организаціямъ предпринимателей именъ рабочихъ, осуществляющихъ установленныя симъ закономъ права, съ цѣлью вызвать увольненіе рабочихъ съ работы или съ цѣлью затруднить рабочимъ пріисканіе работы (черные списки), подвергаются аресту на срокъ до 3 мѣсяцевъ.

Ст. 5. Запрещается замѣщеніе забастовавшихъ рабочихъ воинскими чинами, арестантами и вообще лицами, зависимыми отъ гражданской или военной власти.

Настоящая статья не распространяется на общественно необходимыя предпріятія, въ которыхъ пріостановленіе работъ угрожаетъ общественной или государственной безопасности. /Варіантъ: Ст. 5 исключается/.

Ст. 6. Должностныя лица, виновныя въ принятіи мѣръ, направленныхъ къ стѣсненію или ограниченію рабочихъ въ осуществленіи ими установленныхъ симъ закономъ правъ, подвергаются аресту на срокъ до 3 мѣсяцевъ.

Ст. 7. Всѣ права, установленныя симъ закономъ для рабочихъ, распространяются въ полной мѣрѣ на служащихъ во всѣхъ упомянутыхъ въ ст. 1 заведеніяхъ и вообще на всѣхъ лицъ, исполняющихъ за вознагражденіе какую либо работу или услуги, не исключая иностранныхъ подданныхъ.

Статьи 1 и 2 сего закона распространяются на лицъ, состоящихъ на государственной гражданской службѣ

Ст. 8. Всѣ законы и правила, противорѣчащіе сему закону, отмѣняются.

Декреты Рабочаго и Крестьянскаго Правительства.

А. Постановленіе Рабочаго и Крестьянскаго Правительства о восьмичасовомъ рабочемъ днѣ, продолжительности и распредѣленіи рабочаго времени.

1. Настоящій законъ распространяется на всѣ предпріятія и хозяйства, независимо отъ ихъ размѣра и отъ того, кому они принадлежатъ, и на всѣхъ лицъ, занятыхъ работой по найму.

2. Рабочимъ временемъ или числомъ рабочихъ часовъ въ сутки считается то время, въ теченіе котораго согласно договору найма (ст. ст. 48, 60, 96, 98, 103 Уст. о пром. трудѣ), рабочій обязанъ находиться въ промышленномъ предпріятіи и въ распоряженіи завѣдывающаго онымъ для исполненія работъ.

Примѣчаніе 1. При подземныхъ работахъ, время, употребляемое на спускъ въ рудникъ и на подъемъ изъ онаго, считается рабочимъ временемъ.

Примѣчаніе 2. Рабочее время рабочихъ, командируемыхъ для исполненія какихъ либо работъ за предѣлы промышленнаго предпріятія, устанавливается по особому соглашенію съ командируемыми рабочими.

3. Рабочее время, опредѣляемое правилами внутренняго распорядка предпріятій (п. 1 ст. 103 Уст. о Пром. трудѣ—нормальное рабочее время), не должно превышать 8 рабочихъ часовъ въ сутки и 48 часовъ въ недѣлю, включая сюда и время, употребляемое на чистку машинъ и на приведеніе въ порядокъ рабочаго помѣщенія.

Въ канунъ Рождества Христова (24 декабря) и праздника Св. Троицы работа оканчивается въ 12 часовъ дня.

4. Не далѣе, чѣмъ черезъ шесть часовъ отъ начала работы, долженъ быть устанавливаемъ свободный перерывъ въ работѣ для отдыха и для принятія пищи, Перерывъ сей не долженъ быть короче одного часа.

Свободными перерывами въ работахъ именуются такіе, которые обозначены въ правилахъ внутренняго распорядка; въ теченіе таковыхъ перерывовъ рабочій свободенъ располагать своимъ временемъ и воленъ отлучаться изъ предѣловъ предпріятія.

Во время свободныхъ перерывовъ рабочаго времени машины, приводы и станки должны быть останавливаемы; исключенія изъ этого правила допускаются лишь для тѣхъ сверхурочныхъ работъ, кои ведутся сообразно ст.ст. 18—24 сего закона, а также для машинъ и приводовъ, работающихъ для вентиляцій, водоотлива, освѣщенія и т. п. Кромѣ того работы не могутъ быть останавливаемы въ тѣхъ призводствахъ, въ которыхъ это невозможно по техническимъ условіямъ (напр., неоконченная отливка, неоконченная отбѣлка и т. д.).

Примѣчаніе 1. Предпріятія, работа коихъ признается въ законодательномъ порядкѣ или главной палатой Труда непрерывной и ведется тремя смѣнами рабочихъ въ сутки, правилу о перерывахъ не подчиняются, но обязаны предоставить рабочему право принятія пищи во время работы.

Примѣчаніе 2. Если рабочій, по условіямъ своей работы, не можетъ отлучиться для принятія пищи отъ мѣста работы, то ему отводится для сего помѣщеніе или мѣсто. Отведеніе особаго помѣщенія для сказанной цѣли обязательно для тѣхъ рабочихъ, которые при работахъ соприкасаются съ матеріалами, признанными постановленіями главнаго по фабричнымъ и горно-заводскимъ дѣламъ Присутствія (или замѣняющаго его органа) вредно дѣйствующими на здоровье рабочихъ (свинецъ, ртуть и проч.).

5. Общая продолжительность всѣхъ перерывовъ въ теченіе сутокъ не должна превышать двухъ часовъ.

6. Ночнымъ временемъ считается время отъ 9 часовъ вечера до 5 час. утра.

7. Въ ночное время воспрещается пользоваться трудомъ рабочихъ женскаго пола и рабочихъ мужского пола до 16 лѣтъ.

8. Для предпріятій, работающихъ двумя комплектами рабочихъ въ двѣ смѣны, ночное время считается отъ 9 час. вечера до 5 час. утра, причемъ свободные перерывы (ст. 4) могутъ быть сокращены для каждой смѣны до получаса.

9. Въ тѣхъ случаяхъ, когда по желанію рабочихъ (напр., въ кирпичномъ дѣлѣ) или по климатическимъ условіямъ желательно установленіе болѣе значительной продолжительности полуденныхъ свободныхъ перерывовъ, главнымъ по фабричнымъ и горнозаводскимъ дѣламъ Присутствіемъ (или замѣняющимъ его органомъ) могутъ быть разрѣшаемы соотвѣтствующія отступленія отъ правилъ въ ст. ст. 4—6 и 8 сего закона.

10. При наймѣ несовершеннолѣтнихъ лицъ, не достигшихъ 18 лѣтъ, кромѣ изложенныхъ выше, примѣняются слѣдующія правила: а) малолѣтніе, не достигшіе 14 лѣтъ, къ работѣ по найму не допускаются; б) рабочее время достигшихъ 18 лѣтъ не можетъ быть продолжительнѣе 6 час. въ сутки.

Примѣчаніе. Съ 1 Января 1919 г. не допускаются къ работѣ по найму всѣ лица, не достигшія 15 лѣтъ, и съ 1 Января 1920 г.—недостигшіе 20 лѣтъ отъ роду.

11. Въ расписаніе праздниковъ, въ кои не полагается работать (п. 2 ст. 103 Уст. о пром. трудѣ), включаются обязательно всѣ воскресные и слѣдующіе праздничные дни: 1 Января, 6 Января, 27 Февраля, 25 Марта, 1 Мая, 15 Августа, 14 Сентября, 25 и 26 Декабря, пятница и суботa Страстной недѣли, понедѣльникъ и вторникъ Пасхальной недѣли, день Вознесенія Господня и второй день праздника Сошествія Св. Духа.

Примѣчаніе 1. Для не-христіанъ допускается внесеніе въ расписаніе другихъ праздниковъ взамѣнъ воскресныхъ, сообразно закону ихъ вѣры; изъ остальныхъ же упомянутыхъ въ сей ст. праздниковъ для нихъ обязательно внесеніе тѣхъ, кои не указаны въ слѣдующемъ примѣчаніи.

Примѣчаніе 2. По желанію большинства рабочихъ предпріятія или хозяйства или какого либо его отдѣленія праздничные дни 1 и 6 Января, 15 Августа, 14 Сентября, 26 Декабря, суббота Страстной недѣли и понедѣльникъ Пасхальной недѣли могутъ быть замѣняемы другими свободными днями.

12. При односмѣнной дневной работѣ наименьшая продолжительность воскреснаго и праздничнаго отдыха, предоставляемаго каждому, опредѣляется въ 42 часа. При двухсмѣнной работѣ двумя комплектами рабочихъ и при трехсмѣнной работѣ—тремя комплектами рабочихъ, наименьшая продолжительность воскреснаго и праздничнаго отдыха для каждаго рабочаго опредѣляется по соглашенію съ рабочими организаціями.

13. По взаимному соглашенію завѣдывающаго предпріятіемъ или хозяйствомъ съ занятыми въ немъ по найму лицами, послѣднія могутъ быть, въ отступленіе отъ расписанія праздниковъ, указанныхъ выше въ ст. 11, занимаемы работою въ праздничный день взамѣнъ будничнаго. О состоявшемся соглашеніи должно быть немедленно доведено до свѣдѣнія подлежащихъ должностныхъ лицъ, коимъ ввѣренъ надзоръ за исполненіемъ настоящаго закана.

14. Главному по фабричнымъ и горнозаводскимъ дѣламъ Присутствію (или замѣняющему его органу) предоставляется издавать правила, допускающія въ мѣрѣ дѣйствительной необходимости отступленія отъ нормъ, изложенныхъ въ ст.ст. 3—5 и 8 для тѣхъ заведеній. кои по роду своего производства ради удовлетворенія общественныхъ потребностей должны производить работы въ ночное время или должны работать неравномѣрно, въ разныя времена года (напр., работа по освѣщенію и водоснабженію городовъ).

15. Въ производствахъ и работахъ особо вредныхъ, въ которыхъ рабочіе подвергаются дѣйствію спеціальныхъ неблагопріятныхъ условій, или опасности профессіональныхъ отравленій (каковы, напр., работы въ сушилкахъ чрезвычайно высокой температуры, на ртутныхъ и бѣлильныхъ заводахъ и т. п.), рабочее время, указанное въ ст.ст. 3—5 и 8, подлежатъ дальнѣйшему сокращенію. Списокъ таковыхъ работъ и производствъ, съ указаніемъ допускаемой для каждой отдѣльной работы продолжительности рабочаго времени, а также другихъ условій работы, составляется Главнымъ по фабричнымъ и горнозаводскимъ дѣламъ Присутствіемъ (или замѣняющимъ его органомъ).

16. Къ подземнымъ работамъ женщины и подростки обоего пола до 18 лѣтъ не допускаются.

17. Отступленіе отъ постановленій, изложенныхъ въ ст.ст.

3—5, 8—12, допускается по соглашенію съ рабочими и съ одобренія рабочихъ организацій, по отношенію къ рабочимъ, занятымъ работами вспомогательными, какъ то: текущимъ ремонтомъ, уходомъ за котлами, двигателями, приводами, за фабричнымъ и заводскимъ отопленіемъ, водоснабженіемъ, освѣщеніемъ фабрично-заводскихъ зданій, сторожевой и пожарной службы и вообще такими работами, безъ предварительнаго исполненія которыхъ промышленное заведеніе не можетъ быть въ опредѣленное для того время пущено въ дѣйствіе, такъ и такими, которые должны быть производимы по необходимости послѣ остановки заведенія.

18. Работа, производимая рабочимъ въ такое время, когда по расписанію рабочаго времени ему не полагается работать, считается сверхурочной. Сверхурочная работа допускается лишь при соблюденіи условій, указанныхъ въ ст. ст. 19—22 сего закона и оплачивается въ двойномъ размѣрѣ.

19. Всѣ лица женскаго пола и лица мужскаго пола, не достигшіе 18 лѣтъ, къ сверхурочнымъ работамъ не допускаются.

Рабочими мужскаго пола старше 18 лѣтъ сверхурочныя работы могутъ быть производимы съ разрѣшенія рабочихъ организацій лишь въ слѣдующихъ случаяхъ: а) когда сверхурочныя работы вызываются необходимостью покончить своевременно начатую работу, которая вслѣдствіе непредвидѣнной и случайной задержки по механическимъ условіямъ производства не могла быть окончена въ нормальное (по правиламъ внутренняго распорядка) рабочее время, и когда прекращеніе этой работы въ урочное время грозило бы опасностью или порчею матеріаловъ и механизмовъ (къ таковымъ работамъ могутъ быть отнесены работы при химическихъ процессахъ, отливка и т. д.); б) при производствѣ работъ, необходимыхъ для предотвращенія опасности, грозящей жизни людей или имуществу, а также для отвращенія случайныхъ обстоятельствъ, нарушившихъ техническія условія, наличность которыхъ необходима для правильности водоснабженія, освѣщенія, канализаціи или срочныхъ общественныхъ сообщеній; в) при работахъ по необходимому ремонту въ случаѣ внезапной порчи котловъ, двигателей и приводовъ и вообще непредвидѣнныхъ разстройствъ въ механизмахъ, приборахъ или сооруженіяхъ (зданіяхъ, плотинахъ, буровыхъ скважинахъ и пр.), вызывающихъ прекращеніе работъ всего заведенія или какого либо его

отдѣленія; г) при производствѣ временныхъ работъ въ какомъ либо отдѣлѣ заведенія въ тѣхъ случаяхъ, когда вслѣдствіе пожара, поломокъ или непредвидѣнныхъ обстоятельствъ работа того или иного отдѣленія заведенія была на нѣкоторое время прекращена или совсѣмъ пріостановлена, и когда работы эти необходимы для полнаго хода другихъ отдѣловъ заведенія.

20. Въ случаѣ, упомянутомъ въ п. г. ст. 19, на сверхурочныя работы должно быть получено отъ Комиссара Труда или инспектора Труда спеціальное разрѣшеніе, въ коемъ указывается дневная продолжительность таковыхъ работъ и срокъ, въ теченіе котораго они будутъ производиться. О сверхурочныхъ работахъ, предвидѣнныхъ п.п. б. и в. ст. 19, инспектору подается простое заявленіе.

21. Всѣ сверхурочныя работы въ разсчетныя книжки заносятся особо съ обозначеніемъ причитающейся за нихъ заработной платы; сверхъ того сверхурочнымъ работамъ ведется полный и точный для каждаго рабочаго отдѣльный учетъ и въ конторской книгѣ.

22. Сверхурочная работа при условіяхъ, изложенныхъ въ ст.ст. 19—21, допускается не болѣе 50 дней въ году для каждаго отдѣленія заведенія, причемъ особо учитывается каждый день сверхурочной работы отдѣленія, хотя бы въ этотъ день сверхурочно работалъ въ отдѣленіи лишь одинъ рабочій.

23. Продолжительность сверхурочной работы каждаго отдѣльнаго рабочаго не должна ни въ коемъ случаѣ въ теченіе двухъ сутокъ подрядъ превосходить 4 часа.

24. На ближайшее время, впредь до окончанія военныхъ дѣйствій, въ предпріятіяхъ, работающихъ на оборону, постановленія, ограничивающія продолжительность сверхурочныхъ работъ (ст.ст. 19—28) и о перерывахъ въ работахъ (ст.ст. 4—6), могутъ не примѣняться, по соглашенію съ рабочими и рабочими организаціями.

25. Настоящій законъ вводится въ дѣйствіе по телеграфу— и вступаетъ въ силу немедленно. За нарушеніе его полагается по суду три года тюрьмы.

Именемъ Россійской Республики за Комиссара Труда Ю. Ларинъ.

Петроградъ 29 октября 1917 года.

Распубликовано въ №2 газеты Временнаго Рабочаго и Крестьянскаго Правительства отъ 30 октября 1917 года.

Б. Положеніе о рабочемъ контролѣ.

1. Въ интересахъ планомѣрнаго регулированія народнаго хозяйства промышленныхъ, торговыхъ, банковыхъ, сельскохозяйственныхъ, транспортныхъ, кооперативныхъ, производительныхъ товариществахъ и пр. предпріятіяхъ, имѣющихъ наемныхъ рабочихъ или же дающихъ работу на домъ, вводится рабочій контроль надъ производствомъ, куплею, продажей продуктовъ и сырыхъ матеріаловъ, храненіемъ ихъ, а также надъ финансовой стороной предпріятія.

2. Рабочій Контроль осуществляютъ всѣ рабочіе даннаго предпріятія черезъ свои выборныя учрежденія, какъ то: заводскіе, фабричные комитеты, совѣты старостъ и т. под., причемъ въ составъ этихъ учрежденій входятъ представители отъ служащихъ и отъ техническаго персонала.

3. Для каждаго крупнаго города или губерніи или промышленнаго района создается Мѣстный Совѣтъ Рабочаго Контроля, который, будучи органомъ Совѣта Рабочихъ, Крестьянскихъ и Солдатскихъ Депутатовъ, составляется изъ представителей профессіональныхъ союзовъ, заводскихъ, фабричныхъ и иныхъ Рабочихъ Комитетовъ и Рабочихъ Кооперативовъ.

4. Впредь до съѣзда Совѣтовъ Рабочаго Контроля, учреждается въ Петроградѣ Всероссійскій Совѣтъ Рабочаго Контроля, въ составъ котораго входятъ представители отъ слѣдующихъ организацій: Всероссійскаго Центральнаго Исполнительнаго Комитета Совѣта Рабочихъ и Солдатскихъ Депутатовъ—5; Всероссійскаго Центральнаго Исполнительнаго Комитета Крестьянскихъ Депутатовъ—5; Всероссійскаго Совѣта Профессіональныхъ Союзовъ—5; Всероссійскаго Центра Рабочей Кооперації—2; Всероссійскаго Бюро Фабрично-Заводскихъ Комитетовъ—5; Всероссійскаго Союза Инженеровъ и Техниковъ—5; Всероссійскаго Союза Агрономовъ—2; отъ каждаго Всероссійскаго Союза Рабочихъ, имѣющаго менѣе 100,000 членовъ—1; отъ имѣющихъ свыше 100,000—2; Петроградскаго Совѣта Профессіональныхъ Союзовъ—2.

5. При высшихъ органахъ Рабочаго Контроля учреждаются комиссіи спеціалистовъ ревизоровъ (техниковъ, бухгалтеровъ и т. д.), которые посылаются какъ по иниціативѣ этихъ органовъ, такъ и по требованію низшихъ органовъ Рабочаго Контроля для обслѣдованія финансовой и технической стороны предпріятія.

6. Органы Рабочаго Контроля имѣютъ право наблюдать за производствомъ, устанавливать минимумъ выработки предпріятія и принимать мѣры въ выясненію себѣстоимости производимыхъ продуктовъ.

7. Органы Рабочаго Контроля имѣютъ право контроля всей дѣловой переписки предпріятія, при чемъ за сокрытіе корреспонденціи владѣльцы отвѣтственны по суду. Коммерческая тайна отмѣняется. Владѣльцы обязаны предъявлять органамъ Рабочаго Контроля всѣ книги и отчеты какъ за текущій годъ, такъ и за прошлые отчетные годы.

8. Рѣшенія органовъ Рабочаго Контроля обязательны для владѣльцевъ предпріятій и могутъ быть отмѣнены лишь постановленіемъ высшихъ органовъ Рабочаго Контроля.

9. Предпринимателю или администраціи предпріятія предоставляется трехдневный срокъ для обжалованія въ соотвѣтствующій высшій органъ Рабочаго Контроля всѣхъ постановленій низшихъ органовъ Рабочаго Контроля.

10. Во всѣхъ предпріятіяхъ владѣльцы и представители рабочихъ и служащихъ, выбранные для осуществленія Рабочаго Контроля, объявляются отвѣтственными передъ государствомъ за строжайшій порядокъ, дисциплину и охрану имущества. Виновные въ сокрытіи матеріаловъ, продуктовъ, запасовъ и въ неправильномъ веденіи отчетовъ и т. п. злоупотребленіяхъ подлежатъ уголовной отвѣтственности.

11. Районные (по пункту 3-му) Совѣты Рабочаго Контроля разрѣшаютъ всѣ спорные вопросы и конфликты между низшими органами контроля, а также и жалобы владѣльцевъ предпріятій, и издаютъ, сообразуясь съ особенностями производства и мѣстными условіями, инструкціи въ предѣлахъ постановленій и указаній Всероссійскаго Совѣта Рабочаго Контроля и наблюдаютъ за дѣйствіями низшихъ органовъ контроля.

12. Всероссійскій Совѣтъ Рабочаго Контроля вырабатываетъ общіе планы Рабочаго Контроля, инструкціи, издаетъ обязательныя постановленія, регулируетъ взаимоотношенія районныхъ Совѣтовъ Рабочаго Контроля и служитъ высшей инстанціей для всѣхъ дѣлъ, связанныхъ съ Рабочимъ Контролемъ.

13. Всероссійскій Совѣтъ Рабочаго Контроля согласуетъ дѣятельность органовъ Рабочаго Контроля со всѣми другими учрежденіями, вѣдающими дѣло организаціи народнаго хозяйства.

Положеніе о взаимоотношеніи между Всероссійскимъ Совѣтомъ Рабочаго Контроля и другими учрежденіями, организующими и регулирующими народное хозяйство, будетъ издано особо.

14. Всѣ законы и циркуляры, стѣсняющіе дѣятельность фабричныхъ, заводскихъ и другихъ Комитетовъ и Совѣтовъ рабочихъ и служащихъ, отмѣняются.

Именемъ Правительства Россійской Республики, Предсѣдатель Совѣта Народныхъ Комиссаровъ *Вл. Ульяновъ (Н.Ленинъ)*.

Народный Комиссаръ Труда *Александръ Шляпниковъ*.

Управляющій Дѣлами Совѣта Народныхъ Комиссаровъ *Вл. Бончъ-Бруевичъ*.

Секретарь Совѣта *В. Горбуновъ*.

Принято Всерос. Ц. И. К. Сов. Р. и С. Деп. 14 Ноября 1917 г.

Распубликовано въ № 12-омъ Газеты Временнаго Рабочаго и Крестьянскаго Правительства отъ 16 Ноября 1917 года.

В. Декретъ о минимумѣ заработной платы, утвержденной пленумомъ Моск. Совѣта Р. и С. Д. 16 января 1918 года.

Въ городѣ Москвѣ и ея окрестностяхъ въ предѣлахъ линіи окружной желѣзной дороги для всѣхъ рабочихъ, занятыхъ въ промышленныхъ предпріятіяхъ, независимо отъ ихъ размѣровъ и характера производства, заработная плата не можетъ быть ниже: а) 9 рублей въ день для мужчинъ, б) 8 рублей для женщинъ, если онѣ не исполняютъ одинаковыхъ съ мужчинами какъ по качеству, такъ и по количеству, работъ, в) отъ 6 до 9 руб. для учениковъ-подростковъ (до 18 лѣтъ).

Примѣчаніе: Женщины, выполняющія одинаковыя съ мужчинами работу, получаютъ одинаковую съ ними плату; 2) рабочимъ и работницамъ, занятымъ исполненіемъ особо тяжелыхъ или вредныхъ для здоровья работъ, настоящія минимальныя ставки повышаются на одинъ рубль въ день. 3) Въ тѣхъ предпріятіяхъ, гдѣ рабочіе пользуются отъ предпринимателей квартирой, довольствіемъ или доставленными предметами первой необходимости по пониженнымъ цѣнамъ или какими иными льготами, требующими расходовъ отъ предпринимателя и понижающимъ расходы рабочихъ на квартиру, питаніе, одежду, плата можетъ быть по взаимному соглашенію предпринимателя съ профессіональнымъ союзомъ рабочихъ даннаго производства соотвѣтственно понижена.

4) Данный декретъ вступаетъ въ силу со дня опубликованія.

Г. Тарифъ металлистовъ.

Въ августѣ 1917 года былъ подписанъ тарифный договоръ между обществомъ Заводчиковъ и Фабрикантовъ и Союзомъ Рабочихъ Металлистовъ Петроградскаго района.

Съ того времени прошло уже свыше полугода и ставки значительно отстали отъ бѣшеннаго роста дороговизны, въ силу чего въ средѣ петроградскихъ рабочихъ и профессіональныхъ союзовъ давно уже назрѣло стремленіе переработать договоръ и приспособить его къ тому вздорожанію жизни, которое наблюдается теперь во всемъ Петроградскомъ районѣ.

Союзъ Металлистовъ, какъ правомочное представительство рабочихъ, выработалъ условія и ставки, но эта работа встрѣтила противодѣйствіе со стороны Общества Заводчиковъ и Фабрикантовъ, которое и въ этомъ вопросѣ рѣшило проводить традиціонную политику саботажа.

Несмотря на неоднократныя вызовы представителей общества на засѣданія въ Комиссаріатѣ Труда, они не явились и тогда пришлось прибѣгнуть къ разсмотрѣнію тарифныхъ ставокъ правительственными органами и опубликованію ихъ въ видѣ декрета.

Въ силу этого тарифный договоръ союза Металлистовъ вхо-

дитъ въ законную силу и отнынѣ является обязательнымъ для всѣхъ казенныхъ и частныхъ предпріятій Петроградскаго района.

Народный Комиссаръ Труда *А. Шляпниковъ.*

Секретарь Народнаго Комиссаріата Труда *Р. Арскій.*

(Распубликовано въ Петр. Изв. Сов. Раб. и Солд. Деп. отъ 17 янв. 1918 года.

Д. Положеніе о биржахъ труда.

1. Въ цѣляхъ а) точнаго учета и планомѣрнаго распредѣленія рабочихъ рукъ во всѣхъ отрасляхъ народнаго хозяйства; б) упорядоченія спроса и предложенія труда; в) контроля безработныхъ, получающихъ пособія согласно закона страхованія отъ безработицы,—учреждаются мѣстныя и областныя Биржи труда.

Примѣчаніе: Безработные не зарегистрованные въ мѣсныхъ биржахъ труда, лишаются права пособій, установленныхъ закономъ страхованія отъ безработицы.

2. Мѣстныя биржи труда учреждаются мѣстными объединеніями профессіональныхъ союзовъ на указанныхъ ниже основаніяхъ при городскихъ и земскихъ самоуправленіяхъ въ поселеніяхъ съ числомъ жителей не менѣе 20.000.

Въ поселеніяхъ съ числомъ жителей менѣе 20.000 по указанію профессіональныхъ союзовъ или, за отсутствіемъ таковыхъ, фабрично-заводскихъ, сельскохозяйственныхъ и иныхъ рабочихъ комитетовъ, совѣтомъ биржи труда могутъ быть учреждаемы мѣстныя биржи труда.

3. Совѣтъ биржи труда устанавливаетъ районы дѣйствій и сроки открытія биржи труда.

Примѣчаніе: Впредь до образованія совѣта биржи труда, срокъ открытія биржи труда устанавливаетъ Народный Комиссаріатъ Труда.

4. Для достиженія указанныхъ въ ст. 1 цѣлей мѣстныя биржи труда: а) регистрируютъ всѣхъ нуждающихся въ заработкѣ лицъ и безработныхъ данной мѣстности; б) регистрируютъ всѣ случаи спроса на трудъ; в) оказываютъ посредническія услуги по найму; г) ведутъ текущую статистику предложенія спроса

на трудъ; д) собираютъ свѣдѣнія о положеніи мѣстнаго рынка труда; е) устраиваютъ столовыя и общежитія; ж) издаютъ бюллетени о состояніи рынка труда; з) открываютъ при помощи биржи труда библіотеку, читальню и т. п., принимая иныя мѣры, способствующія установленію указанныхъ въ ст. 1 цѣлей.

5. Управленіе мѣстной биржи труда возлагается на комитетъ биржи труда изъ представителей профессіональныхъ союзовъ, 2 представителей мѣстнаго с. р. д. и 2 представителей городского и земскаго самоуправленія.

Примѣчаніе: За отсутствіемъ профессіональныхъ союзовъ въ составъ комитета входятъ представители фабрично-заводскихъ, сельско-хозяйственныхъ и иныхъ рабочихъ комитетовъ.

6. Расходы по содержанію мѣстныхъ биржъ труда несутъ городское и земское самоуправленіе съ субсидіей отъ государства, размѣръ которой въ каждомъ случаѣ опредѣляется Народнымъ Комиссаріатомъ Труда.

7. Для объединенія и согласованія дѣятельности мѣстныхъ биржъ труда совѣтомъ биржъ труда при областныхъ профессіональныхъ объединеніяхъ учреждаются областныя биржи труда.

8. Услуги биржи труда безплатны.

9. Мѣстныя и областныя биржи труда пріостанавливаютъ свою посредническую дѣятельность въ отношеніи работодателей тѣхъ предпріятій, въ которыхъ происходятъ забастовки.

10. Въ цѣляхъ согласованія дѣятельности мѣстныхъ и областныхъ биржъ труда ежегодно созывается Всероссійскій съѣздъ представителей мѣстныхъ и областныхъ биржъ труда, который образуетъ руководящій органъ—совѣтъ биржъ труда.

11. Совѣтъ биржъ труда для мѣстныхъ и областныхъ биржъ издаетъ правила, инструкціи, разъясненія, устанавливаетъ единообразныя формы дѣлопроизводства, отчетности и статистику.

12. До образованія совѣта биржи труда исполненіе положеній, перечисленныхъ въ ст. ст. 2, 3, въ примѣчаніяхъ къ 5, 7, 10 и 11, возлагается на Народный Комиссаріатъ Труда.

13. Въ отношеніи телеграфныхъ, телефонныхъ и почтовыхъ сношеній всѣ биржи труда пользуются правами правительственныхъ учрежденій.

14. Областныя и мѣстныя биржи труда, учрежденныя на основаніи сего положенія, пользуются правами юридическихъ лицъ.

15. Съ введеніемъ въ дѣйствіе сего положенія всѣ частныя конторы, бюро по найму и тому подобныя учрежденія, имѣющія цѣлью за плату или какое либо иное вознагражденіе служить посредниками по найму, воспрещаются.

16. Наемъ рабочихъ и служащихъ производится только черезъ биржу труда.

17. Нарушеніе ст. 15 влечетъ наказаніе до шести мѣсяцевъ тюремнаго заключенія.

Предсѣдатель Совѣта Народныхъ Комиссаровъ В. Ульяновъ (Ленинъ).

Народные комиссары А. Шляпниковъ, В. Трутовскій.

Управляющій дѣлами Совѣта Народныхъ Комиссаровъ В. Бончъ-Бруевичъ.

Секретарь Совѣта Народныхъ Комиссаровъ Н. Горбуновъ.

(Распубликовано въ газетѣ Раб. и Крест. Правит. отъ 13 янв. 1918 г.).

Е. Обязательное постановленіе.

О наймѣ рабочихъ и служащихъ черезъ Биржи Труда, (издано моск. Комиссаромъ Труда).

Согласно § 16 Положенія о Биржахъ Труда, распубликованнаго въ №22 по 67 «Газеты Рабочаго и Крестьянскаго Правительства» отъ 31 января (13 февраля) 1918 года, наемъ рабочихъ и служащихъ производится только черезъ Биржу Труда.

На основаніи сего во всѣхъ безъ исключенія учрежденіяхъ и предпріятіяхъ частныхъ, общественныхъ и государственныхъ, какъ на фабрикахъ и заводахъ, такъ и въ ремеслѣ, торговлѣ, сельскомъ хозяйствѣ, транспортѣ и домашнемъ хозяйствѣ, какъ для постоянныхъ работъ, такъ и для сезонныхъ и кратковременныхъ, наемъ рабочихъ и служащихъ долженъ производиться исключительно черезъ Биржи Труда, учреждаемыя Профессіональными

Союзами или другими рабочими организаціями въ соотвѣтствіи съ указанными выше положеніями.

Ж. Постановленіе о пріостановленіи работъ и условіяхъ учета и разсчета рабочихъ.

Въ связи съ сокращеніемъ военныхъ, а также переходомъ отъ военныхъ работъ на производство народнаго потребленія и промышленнаго значенія, всѣмъ предпріятіямъ предписывается, впредь до измѣненія общихъ условій, обезпечивающихъ работу на случай безработицы, во всѣхъ предпріятіяхъ при разсчетѣ придерживаться слѣдующихъ нормъ:

1. Дѣйствіе декрета Комиссаріата Труда отъ 20 сего декабря 1917 года считать оконченнымъ съ 23 января 1918 года.

2. Въ предпріятіяхъ, гдѣ вслѣдствіе сокращенія работъ производится массовое увольненіе, на администрацію, въ согласіи съ заводскимъ комитетомъ, возлагается обязанность предупреждать разсчитываемыхъ за двѣ недѣли впередъ.

3. Тамъ, гдѣ въ теченіе двухъ предупредительныхъ недѣль работа производиться не будетъ, это время должно оплачиваться по тарифнымъ ставкамъ соотвѣтствующихъ профессіональныхъ союзовъ полностью.

4. При разсчетахъ, вынужденныхъ сокращеніемъ производства, всѣмъ разсчитываемымъ выдается въ видѣ обезпеченія за мѣсяцъ впередъ по нормамъ, указаннымъ въ п. 3.

5. Всѣ, берущіе разсчетъ добровольно, послѣ демобилизаціи разсчитываются на общихъ основаніяхъ, т.-е. безъ всякой доплаты впередъ.

6. Всѣмъ разсчитываемымъ или берущимъ разсчетъ дается отсрочка отъ призыва на военную службу на пять мѣсяцевъ.

7. Уволенные рабочіе передаются на учетъ въ биржу труда Биржа труда распредѣляетъ рабочихъ по предпріятіямъ и способствуетъ безработнымъ въ полученіи вспомоществованія согласно закона о страхованіи на случай безработицы, но не ранѣе какъ по истеченіи срока, за который они получили вознагражденіе впередъ.

8. Наблюденіе за осуществленіемъ всѣхъ указанныхъ въ настоящемъ положеніи мѣропріятій и контроль надъ ними возлагается на профессіональные союзы и мѣстныя заводскія совѣщанія (или экономическіе совѣты).

Народный Комиссаръ Труда А. Шляпниковъ.

Секретарь Народнаго Комиссаріата Труда Р. Арскій.

(Распубликовано въ Изв. Раб. и Крест. Правит. отъ января 1918 г.).

ОГЛАВЛЕНІЕ.

Стр.

ВВЕДЕНІЕ. **Понятіе и исторія промышленнаго права** 1

ОТДѢЛЪ I. **Правовая организація промышленныхъ предпріятій.**

§ 1. Юридическая природа промышленнаго предпріятія. . . . 16
§ 2. Природа хозяйской власти 23
§ 3. Источники частнаго промышленнаго права. Общее ученіе. 35
§ 4. Односторонніе нормативные акты. 46
§ 5. Нормативныя соглашенія. 56
§ 6. Тарифные или коллективные договоры. 61
§ 7. Нормативныя соглашенія съ казною и общественными учрежденіями 83

ОТДѢЛЪ II. **Промышленный рабочій договоръ.**

§ 1. Юридическая природа договора 96
§ 2. Стороны 104
§ 3. Предметъ рабочаго договора 122
§ 4. Форма рабочаго договора 135
§ 5. Содержаніе рабочаго договора
А. Обязанности рабочаго 140
Б. Обязанности работодателя 150
§ 6. Прекращеніе рабочаго договора 165

ПРИЛОЖЕНІЯ.

Законопроекты Временнаго Правительства. 179
Декреты рабочаго и крестьянскаго Правительства. 210

Московское Научное Издательство

МОСКВА, Яузскій бул., Б. Николо-Воробьинскій пер., 3.

Имѣются на складѣ:

Лазаревъ, П. П.—Изслѣдованія по іонной теоріи возбужденія. Ч. I. 1916 г. Цѣна 2 руб.

Исторія Экономической Мысли.—Подъ ред. В Я. Желѣзнова и А. А. Мануилова. Вып. I. **В. Я. Желѣзновъ**.—Экономическое міровоззрѣніе древнихъ грековъ. Цѣна 6 руб. Вып. III. **С. Н. Булгаковъ**.—Основные мотивы философіи хозяйства въ платонизмѣ и раннемъ христіанствѣ. **П. Г. Виноградовъ**.—Экономическія теоріи средневѣковья. Цѣна 3 руб.

В. М. Хвостовъ.—Соціологія. 1917 г. Цѣна 8 руб.

„**Архивъ Физическихъ Наукъ**".—2 выпуска. 1918 г. Цѣна 10 руб.

P. Lazareff.—Recherches sur la théorie ionique de l'excitation. 1918. Prix 10 frs.

Физическій Институтъ Московскаго Научнаго Института. 1918. Цѣна 1 руб. 50 коп.

Таль, Л. С.—Очерки промышленнаго рабочаго права. 1918. Цѣна 8 руб.

„**Успѣхи Физическихъ Наукъ**". — Подъ ред. акад. П. П. Лазарева. № 1. Цѣна 6 руб. Годовая подписная цѣна—20 руб.

Цѣна 8 руб.